

Inaugural-Dissertation zur Erlangung der  
Doktorwürde der Philosophie (Dr. phil.) des  
Fachbereichs Erziehungswissenschaften der  
Philipps-Universität Marburg

# **Umkämpfte Professionalität**

**Eine feldanalytische Untersuchung der Institutionalisierung  
pädagogischer Praxisformen in der Gründungsberatung**

Vorgelegt von

Jörg Schwarz

aus Worms

Marburg an der Lahn im Oktober 2016

Erstgutachterin: Prof. Dr. Susanne Maria Weber

Zweitgutachter: Prof. Dr. Wolfgang Seitter



»alles spielt sich so ab, als ob ...« (Bourdieu 1993, S. 56)



# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>11</b>
1.1	Ausgangsproblem . . . . .	12
1.2	Gegenstand und Erkenntnisinteresse . . . . .	13
1.3	Vorgehen . . . . .	15
<b>2</b>	<b>Der Professionsdiskurs in der Erwachsenenbildung</b>	<b>19</b>
2.1	Diskursentwicklung . . . . .	20
2.1.1	Ursprünge . . . . .	21
2.1.2	Professionstheoretische Perspektiven . . . . .	22
2.1.3	Diskursentwicklung in der Erwachsenenbildung . . . . .	31
2.2	Gesellschaftliche Transformationen . . . . .	41
2.2.1	Die Berufsform in der Wissensgesellschaft . . . . .	42
2.2.2	Professionen in der Wissensgesellschaft . . . . .	44
2.2.3	Erwachsenenbildung in der Wissensgesellschaft . . . . .	50
2.3	Abschied von der Profession . . . . .	52
2.3.1	Professionalität ohne Profession . . . . .	52
2.3.2	Alternative analytische Konzepte . . . . .	56
2.3.3	Relationale Analyse professioneller Praxis . . . . .	59
<b>3</b>	<b>Relationale Professionalität</b>	<b>61</b>
3.1	Der Feldbegriff im Werk Bourdieus . . . . .	62
3.2	Kernkonzepte der Praxistheorie . . . . .	69
3.2.1	Soziale Praxis . . . . .	69
3.2.2	Habitus . . . . .	75
3.2.3	Feld . . . . .	79
3.2.4	Weiterführende analytische Konzepte . . . . .	83
3.3	Praxeologische Rekonstruktion pädagogischer Professionalität . . . . .	89
3.3.1	Von professionellem Handeln zu professioneller Praxis . . . . .	90
3.3.2	Von Professionellen zu professionellen AkteurInnen . . . . .	95
3.3.3	Von Professionen zu professionellen Feldern . . . . .	107
3.3.4	Von Professionalität zu Relationalität . . . . .	123
3.3.5	Von Professionalisierung zu Institutionalisierung . . . . .	127
<b>4</b>	<b>Zur Empirie relationaler Professionalität</b>	<b>135</b>
4.1	Historische Untersuchung der Strukturgeneese . . . . .	137
4.2	Quantitative Analyse objektivierter Strukturen . . . . .	138

4.3	Qualitative Analyse subjektivierter Strukturen . . . . .	141
<b>5</b>	<b>Entwicklung des Feldes der Existenzgründungsberatung</b>	<b>145</b>
5.1	1970er Jahre: Existenzgründung und ordnungspolitische Wende . . . . .	146
5.2	1980er Jahre: Ausdifferenzierung des Gründungsgeschehens . . . . .	155
5.3	1990er Jahre: Wiedervereinigung und Existenzgründung . . . . .	161
5.4	2000er Jahre: Ich-AG, Potenzialausschöpfung und Bildung . . . . .	167
5.5	Fazit: Genese eines erwachsenenpädagogisches Feldes? . . . . .	171
<b>6</b>	<b>Strukturen des Feldes der Existenzgründungsberatung</b>	<b>175</b>
6.1	Die Landschaft der Existenzgründungsberatung . . . . .	175
6.2	BeraterInnen, Institutionen und Beratungspraxis . . . . .	187
6.3	Struktur des Feldes der Existenzgründungsberatung . . . . .	198
<b>7</b>	<b>AkteurInnen im Feld der Gründungsberatung</b>	<b>207</b>
7.1	Herr Schmidt: „Wir können aber immer nur schubsen“ . . . . .	208
7.2	Kontrast und Gemeinsamkeit: Frau Lehmann . . . . .	243
7.3	Frau Linden: „Egal, mit welcher Frage Frau kommt“ . . . . .	257
7.4	Kontrast und Gemeinsamkeit: Frau Ipsch . . . . .	302
7.5	Herr Wenzel: „Eher n Marathon als n Sprint“ . . . . .	315
7.6	Kontrast und Gemeinsamkeit: Frau Töpfer . . . . .	362
<b>8</b>	<b>Fazit: Professionalität in der Existenzgründungsberatung?</b>	<b>371</b>
<b>9</b>	<b>Ausblick: Relationale Professionalität als Forschungsprogramm?</b>	<b>385</b>

# Abbildungsverzeichnis

5.1	Unternehmensgründungen und -liquidationen 1973-1984 . . . . .	155
6.1	Beratungsangebot . . . . .	176
6.2	Angebotsspezialisierung . . . . .	177
6.3	Beratene Branchen . . . . .	178
6.4	Erfolgsfaktoren . . . . .	179
6.5	Beratungsfoci . . . . .	180
6.6	Vorgehensweisen . . . . .	181
6.7	Relevante Wissensbestände . . . . .	182
6.8	Selbstverständnisse . . . . .	183
6.9	Organisationstypen . . . . .	184
6.10	Organisationsgröße . . . . .	185
6.11	Bildungsabschluss . . . . .	186
6.12	Studienfach . . . . .	187
6.13	Korrespondenzanalyse . . . . .	200
8.1	Das Feld der Existenzgründungsberatung . . . . .	380





# Tabellenverzeichnis

6.1	Beratungsfoci nach Studienfach . . . . .	188
6.2	Vorgehensweisen nach Studienfach . . . . .	189
6.3	Selbstverständnisse nach Studienfach . . . . .	189
6.4	Beratungsfoci nach Geschlecht . . . . .	190
6.5	Vorgehensweisen nach Geschlecht . . . . .	191
6.6	Selbstverständnisse nach Geschlecht . . . . .	191
6.7	Vorgehensweisen nach Gründungserfahrung . . . . .	192
6.8	Selbstverständnisse nach Gründungserfahrung . . . . .	192
6.9	Beratungsfoci nach Institution . . . . .	194
6.10	Beratungsfoci nach Institution . . . . .	194
6.11	Selbstverständnisse nach Institution . . . . .	195
6.12	Geschlecht nach Institution . . . . .	196
6.13	Studienfach nach Institution . . . . .	197
6.14	Gründungserfahrung nach Institution . . . . .	197



# 1 Einleitung

Professionalität stellt für die erwachsenenpädagogische Praxis ein in seiner Strahlkraft nach wie vor weitgehend ungebrochenes Ideal dar. Den AkteurInnen dieser Praxis dient es als im unübersichtlichen Terrain ihrer Alltagspraxis zwar häufig nur schwer zu bestimmender, aber dennoch stetig anzustrebender Orientierungspunkt. Vielen von ihnen gilt Professionalitätsentwicklung als der individuell-berufsbiografische und Professionalisierung als der strukturell-berufspolitische Weg zu diesem Ziel. Doch indem kaum mehr einE ErwachsenenbildnerIn sich zugleich ernsthaft als Mitglied einer erwachsenenbildnerischen Profession zu beschreiben vermag, stellt sich in zunehmender Deutlichkeit die Frage, inwiefern es dabei tatsächlich noch um ein *von allen geteiltes* Ziel und um *gemeinsame* Wege dorthin geht und nicht zuletzt: wer eigentlich zu diesen ‚*allen*‘ gehören soll. Insofern aber auf diese Fragen durchaus unterschiedliche Antworten zu erwarten sind, stellt sich Professionalität nicht nur als ein diskursiv umstrittenes, sondern auch als ein praktisch umkämpftes Konzept dar.

Auch innerhalb der Disziplin bildet die Auseinandersetzung mit pädagogischer Professionalität einen Forschungsgegenstand, der sich Jahrzehnten dauerhafter Aufmerksamkeit erfreut. Diese rege wissenschaftliche Erkenntnisproduktion schafft aber nicht nur die theoretische und empirische Wissensbasis, auf deren Grundlage sich die Auseinandersetzungen um Profession, Professionalisierung und Professionalität der Erwachsenenbildung zutragen kann, sie ist damit zugleich auch aktiv an ihnen beteiligt. Dieser Verstrickung muss sich auch die vorliegende Arbeit bewusst sein, die in zweifacher Hinsicht zu diesen Kämpfen beiträgt.

*Erstens* untersucht sie erwachsenenpädagogische Professionalität in einem Praxisbereich, dessen Einordnung in die Erwachsenenbildung allein schon strittig sein dürfte, nämlich die Existenzgründungsberatung. Ihr Ziel ist es dabei, empirisch zu erhellen, in welchen Formen sich erwachsenenpädagogische Praxis auch jenseits ‚traditioneller‘ Institutionen der Erwachsenenbildung zu institutionalisieren vermag und welche sozialen Mechanismen dieser Etablierung unterschiedlicher pädagogischer Praxisformen im Feld der Existenzgründungsberatung maßgeblich zugrunde liegen. Diese empirische Untersuchung dient dann *zweitens* dazu, einen Zugang relationaler Professionalität<sup>1</sup> als alternative analytische Perspektive auf

---

<sup>1</sup>Stefan Köngeter (2009) nutzt diesen Begriff ebenfalls in seiner Auseinandersetzung mit Professionalität in der sozialen Arbeit, um die Bedeutung von Arbeitsbeziehungen zu markieren. In der vorliegenden Arbeit wird aber ein gänzlich anderes Konzept relationaler Professionalität entwickelt, das auch auf einem anderen Verständnis von Relationalität beruht. Vor dem Hintergrund der zentralen Bedeutung dieses relationalen Verständnisses für das hier zu entwickelnde Konzept erschien es trotz der Gefahr von Missverständnissen oder Verwechslungen

Profession, Professionalisierung und Professionalität in der Erwachsenenbildung auszuarbeiten und in seinem Erkenntniswert für die pädagogische Professionsforschung zu reflektieren.

### 1.1 Ausgangsproblem

Während in einer frühen Phase des pädagogischen Professionalisierungsprojektes sowie der erziehungswissenschaftlichen Professionsforschung das Konzept der Profession und mithin eine Orientierung an den Merkmalen der klassischen Professionen noch eine durchaus zentrale Rolle spielte, scheint das Thema Pädagogik bzw. Erwachsenenbildung als Profession heute endgültig ‚vom Tisch‘ zu sein. Im Zuge einer sich intensivierenden erziehungswissenschaftlichen Auseinandersetzung mit professionstheoretischen Zugängen zeichnete sich schon relativ schnell ab, dass eine Beschreibung der Erwachsenenbildung als Profession kaum zutreffend erfolgen könne. Stellte sich diese Erkenntnis zunächst noch als Offenlegung eines Mankos beruflicher Entwicklung dar, das auch in Begriffen wie dem der Semi-Profession zum Ausdruck kam, verschiebt sich diese Wahrnehmung in der Folge grundlegend: Die Frage nach dem Status der Erwachsenenbildung als Profession verliert spätestens dadurch an Relevanz, dass einerseits Professionen insgesamt zunehmend als gesellschaftliches ‚Auslaufmodell‘ der Berufsförmigkeit diskutiert werden und zugleich das Lernen von Erwachsenen und dessen pädagogische Unterstützung in der Wissensgesellschaft einen hohen Bedeutungszuwachs verzeichnen und sich dort erfolgreich verankern kann.

Der erste Aspekt verweist auf die Charakterisierung von Professionen als Übergangsphänomen in der systemtheoretischen Professionstheorie. Dort wird der Profession als spezifischer Institutionalisierungsform von Beruf zwar eine wichtige, aus heutiger Sicht aber lediglich noch „gesellschaftsgeschichtliche Bedeutung“ beigemessen: Als „Phänomen des Übergangs von der ständischen Gesellschaft des alten Europa zur funktional differenzierten Gesellschaft der Moderne“ (Stichweh 2006a, S. 2) büßen sie mit der fortschreitenden Durchsetzung funktionaler Differenzierung zunehmend auch ihre Funktion ein und werden schließlich obsolet, indem nun maßgeblich die „formale Organisation“ die Koordination der „Arbeitsteilung zwischen den Berufen in einem Funktionssystem und auch zwischen den Funktionssystemen“ übernimmt (Stichweh 2006a, S. 18).

Der zweite Aspekt verweist auf die Entwicklung, dass sich erwachsenenpädagogische Praxisformen in den unterschiedlichsten gesellschaftlichen Bereichen vorfinden lassen. Mit der These einer Entgrenzung der Erwachsenenbildung und Universalisierung des Pädagogischen „wird selbstverständlich nicht die Trivialität behauptet, dass Erwachsene auch außerhalb von traditionellen, ja, überhaupt von Bildungsorganisationen lernen. Wer wollte das in Frage stellen? Worauf diese These verweist, ist vielmehr eine zunehmende *pädagogische* Strukturierung

---

sinnvoll, sich dieser Begrifflichkeit zu bedienen.

des Lernens, die auch und gerade außerhalb von Bildungsorganisationen und jenseits professioneller Verantwortung beobachtet werden kann.“ (Kade/Seitter 2005, S. 47) Es gibt also offenbar deutliche Anzeichen dafür, dass sich pädagogisches Wissen und pädagogische Kommunikation erfolgreich gesellschaftlich institutionalisieren konnten – nur eben nicht in Form einer monopolistischen Zuständigkeit für die pädagogische Strukturierung des Lernens Erwachsener durch einen einzigen Berufsstand im Sinne einer Profession.

Vor diesem – hier nur kurz angerissenen – Hintergrund scheint es also nur konsequent, sich einer Auseinandersetzung mit „Professionalität ohne Profession“ (Nittel 2002) zuzuwenden; inzwischen scheint sich der „Abschied vom Professionsbegriff“ (Helsper/Tippelt 2011) in der erziehungswissenschaftlichen Debatte bereits weitgehend vollzogen zu haben. Klar ist aber auch, dass damit zunächst eine sensible Leerstelle geschaffen wird, die einer weitergehenden Bearbeitung bedarf und schließlich im Rahmen alternativer analytischer Konzepte neu gefüllt werden muss. Sie wirft zwingend die Frage auf, wie „Professionalität ohne Profession zu denken [ist], wenn zugleich der Gefahr entgangen werden soll, [...] dass professionell alles Mögliche sein könne und Professionalität damit zu einer Unschärfekategorie zu werden drohe?“ (Helsper/Tippelt 2011, S. 271). Zur Beantwortung dieser zentralen Frage will die vorliegende Arbeit einen Beitrag leisten.

## 1.2 Gegenstand und Erkenntnisinteresse

Für ExistenzgründerInnen bedeutet der Schritt in die berufliche Selbstständigkeit wesentlich mehr als nur einen juristischen Akt der Errichtung eines Unternehmens durch Eintrag ins Handelsregister oder eine formale Veränderung ihres beruflichen Status: Die Aufnahme der unternehmerischen Tätigkeit erfordert vielfältige Wissensbestände, die für die GründerInnen zuvor – z.B. im Kontext abhängiger Beschäftigungsverhältnisse – oftmals keine oder nur eine untergeordnete Rolle gespielt haben. In vielen Fällen markiert die Existenzgründung aber auch eine wichtige biografische Zäsur, für die GründerInnen resultieren daraus weitreichende Veränderungen ihrer gesamten Lebensweise und damit oftmals die Anforderung, auch grundlegendere Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster in Frage zu stellen. In ihrer Untersuchung der „biographischen Chancen im Entrepreneurship“ konnten Fritzsche, Nohl und Schondelmaier (Fritzsche/Nohl/Schondelmayer 2006) empirisch zeigen, dass sich dementsprechend nicht nur vielfältige Lernprozesse seitens der GründerInnen im Verlauf der Existenzgründung zutragen, sondern in einigen Fällen auch Bildungsprozesse – im Sinne Marotzkis strukturaler Bildungstheorie also umfassende Veränderungen im Welt- und Selbstbezug der GründerInnen – festzustellen sind.

Wenn aber eine Existenzgründung solchermaßen als biografischer Lern- und Bildungsanlass charakterisiert werden kann, so stellt sich auch die Frage, inwieweit diese auch pädagogisch begleitet werden: Viele GründerInnen nehmen im Zuge der Umsetzung ihres Vorhaben Existenzgründungsberatung in Anspruch.

Insbesondere wenn die GründerInnen die verschiedenen Möglichkeiten staatlicher Förderung nutzen möchten, ist dabei eine eigentümliche Verschränkung von „Beratung und Begutachtung“ (Maier-Gutheil 2009) typisch, da die für eine Förderung notwendige fachkundige Prüfung der Tragfähigkeit des Gründungsprojekts sich häufig im Medium der Beratung vollzieht. Beratungsangebote existieren von Seiten ganz unterschiedlicher Institutionen wie z.B. den Kammern, den Unternehmensberatungen, der Arbeitsagentur, der kommunalen Wirtschaftsförderung etc. Auch setzt die Existenzgründungsberatung zunächst nicht zwingend einen spezifischen Ausbildungshintergrund der BeraterInnen voraus, sodass auch hier eine gewisse Variationsbreite erwartet werden kann.

Vor diesem Hintergrund stellt sich somit die Frage, ob und wenn ja in welcher Weise in der Existenzgründungsberatung auch die sich mit der biografischen ‚Statuspassage Existenzgründung‘ eröffnenden Lern- und Bildungsanlässe durch BeraterInnen aufgegriffen und pädagogisch bearbeitet werden: Die Existenzgründungsberatung kann somit zwar als ein erwachsenenpädagogischer Praxisbereich aufgefasst werden – inwieweit sich dort allerdings eine professionelle erwachsenenpädagogische Praxis konstituiert, ist eine empirische Frage, der in der vorliegenden Arbeit nachgegangen werden soll. Dabei kann vor dem Hintergrund der institutionellen und personellen Diversität dieses Praxisbereichs davon ausgegangen werden, dass sich dort unterschiedliche pädagogische Praxisformen vorfinden lassen, die sich z.B. hinsichtlich ihrer Zielsetzung, ihrer Inhalte, ihrer methodischen Gestaltung etc. unterscheiden: Angefangen beim punktuellen Zur-Verfügung-Stellen von spezifischen Informationen bis hin zur umfassenden Begleitung biografischer Bildungsprozesse sind verschiedenste Ausgestaltungen der Existenzgründungsberatung vorstellbar. Wie entscheidet sich aber, welche pädagogischen Praxisformen sich im Feld der Existenzgründungsberatung tatsächlich realisieren und dauerhaft etablieren können – und welche nicht? Und inwiefern lassen sich diese als professionelle erwachsenenpädagogische Praxis begreifen?

Um dieser Fragestellung in der (empirischen) Auseinandersetzung mit der Existenzgründungsberatung nachgehen zu können, bedarf es aber eines geeigneten analytischen Instrumentariums. In der vorliegenden Arbeit wird dafür die Praxeologie Bourdieus und insbesondere die Feldanalyse fruchtbar gemacht. Die (professionelle) Praxis der Existenzgründungsberatung als spezifische Form sozialer Praxis kann aus dieser Perspektive als „Ort der Dialektik von *opus operatum* und *modus operandi*, von objektivierten und einverleibten Ergebnissen der historischen Praxis, von Strukturen und Habitusformen“ (Bourdieu 1993, S. 98) begriffen werden. Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, auf dieser theoretischen Grundlage einen Zugang relationaler Professionalität zu umreißen, der schließlich in der Anwendung auf das Feld der Existenzgründungsberatung weiter konkretisiert und ausgeschärft wird.

Empirisch realisiert sich dies in einem dreiteiligen triangulativen Zugang, mit dem erstens die historischen Entwicklungslinien des Feldes, zweitens seine aktuellen Strukturen und drittens die Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsstrukturen der AkteurInnen rekonstruiert und aufeinander bezogen werden. Mithilfe

dieser Untersuchung kann gezeigt werden, an welchen Positionen innerhalb des Feldes der Existenzgründungsberatung sich welche pädagogischen Praxisformen institutionalisieren können. Damit einher geht eine kritische Betrachtung professioneller Praxis als herrschaftsförmiger Praxis: Die Frage, welche pädagogischen Praxisformen sich innerhalb der Existenzgründungsberatung eigentlich realisieren sollen bzw. dürfen, kommt aus dieser Analyseperspektive auch als Gegenstand von fortwährenden Kämpfen der unterschiedlichen AkteurInnen um Anerkennung ihrer spezifischen Kapitalien und um die Einnahme von Positionen in einem hierarchisch strukturierten Feld in den Blick.

Die vorliegende Arbeit soll jedoch über die konkrete Analyse des Feldes der Existenzgründungsberatung hinausweisen: Die Ergebnisse der Untersuchung dieses konkreten Feldes bildet somit die Grundlage, um die Analyse ‚professioneller Felder‘ als mögliche Perspektive einer nicht mehr auf die Institutionalisierungsform „Profession“ verwiesenen erziehungswissenschaftlichen Professionsforschung zu diskutieren. Die Wahl der Existenzgründungsberatung als Untersuchungsgegenstand und damit eines pädagogischen Feldes, das durch große Heterogenität der AkteurInnen und der Institutionen gekennzeichnet ist, bildet die Basis, um den Zugang relationaler Professionalität künftig auch in anderen Felder der Erwachsenenbildung zur Anwendung zu bringen, die durch eine vergleichbare Struktur geprägt sind.

Die vorliegende Arbeit verortet sich mit dieser Zielsetzung im Bereich der Erwachsenenbildungsforschung, konkreter in der Untersuchung erwachsenenpädagogischer Praxis jenseits der traditionellen Institutionen der Erwachsenenbildung. Sie schließt theoretisch an die erziehungswissenschaftliche Rezeption der Bourdieuschen Praxeologie an und zielt auf die Entwicklung und empirisch fundierte Ausarbeitung einer analytischen Perspektive, die als innovativer Zugang für die pädagogische Professionsforschung diskutiert werden soll. Das Promotionsvorhaben fokussiert damit das Schnittfeld der Themengebiete 3 „Professionelles Handeln“ und 4 „Institutionalisierung“ des Forschungsmemorandums für die Erwachsenenbildung (vgl. Arnold et al. 2003).

## 1.3 Vorgehen

Im anschließenden zweiten Kapitel (S.19) soll ein systematischer Problemaufriss erfolgen. Es wird aufgezeigt, wie Profession, Professionalität und Professionalisierung der Erwachsenenbildung theoretisch rekonstruiert werden können und welche Herausforderungen dabei bestehen. Dazu werden eingangs die klassischen professionssoziologischen Ansätze kurz dargestellt, um auf dieser Grundlage dann die spezifischen Probleme in der Anwendung auf die Erwachsenenbildung aufzuzeigen. Im zweiten Teil des zweiten Kapitels gilt es sodann, einige gesellschaftliche Wandlungsprozesse zu umreißen, die sich in den letzten Jahren vollzogen haben und die zu bedeutsamen Veränderungen vor allem in Bezug auf die Berufsform insgesamt, auf die Professionen im Besonderen sowie schließlich auch ganz konkret

auf das Handlungsfeld der Erwachsenenbildung geführt haben. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen wird mit Bezug zum bisherigen Diskurs um Profession, Professionalität und Professionalisierung der Erwachsenenbildung die These einer doppelten Krise der Profession aufgestellt. In Auseinandersetzung mit ersten Ansätzen, dieser Krise durch alternative analytische Konzepte zu begegnen wird vorgeschlagen eine praxeologische Analyseperspektive für die Entwicklung eines Zugangs relationaler Professionalität fruchtbar zu machen.

Im dritten Kapitel (S.61) erfolgt zunächst eine Annäherung an den Feldbegriff, indem seine Entstehung und bisherige Verwendungsweise betrachtet wird. Erst im zweiten Teil des Kapitels wird der Feldbegriff dann systematisch und im Zusammenhang mit anderen zentralen Konzepten der Praxeologie dargestellt. Auf dieser begrifflich-konzeptionellen Basis wird im dritten Teil des Kapitels schließlich der Zugang relationaler Professionalität entwickelt.

Im vierten Kapitel (S.135) werden zunächst die aus dieser analytischen Perspektive sich ableitenden methodischen Prämissen dargestellt. Diese werden dann in Form von drei methodischen Zugangsweisen zum Feld der Existenzgründungsberatung konkretisiert: Im ersten Teil wird die Untersuchung der Entstehung und Entwicklung des Feldes in Form einer historischen Analyse vorgestellt. Im zweiten Teil steht die empirische Realisierung einer Untersuchung der objektivierten Strukturen des Feldes durch eine quantitative Online-Erhebung im Mittelpunkt. Schließlich gilt es im dritten Teil auf die Rekonstruktion der subjektivierten Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsstrukturen der AkteurInnen innerhalb des Feldes mittels einer rekonstruktiven Analyse qualitativer Interviews einzugehen.

Die empirische Untersuchung des Feldes der Existenzgründungsberatung nimmt dann im fünften Kapitel (S.145) ihren Anfang: Hier wird in fünf Etappen die Entwicklung der Gründungsberatung in Deutschland von den 1960er bis in die 2000er Jahre nachgezeichnet. Im Zentrum steht dabei die Frage, durch welche diskursiven Bezüge diese Entwicklungen geprägt sind und welche unterschiedlichen AkteurInnen und Institutionen dabei eine tragende Rolle spielen. Damit kann nachvollzogen werden, durch welche historische Entwicklungen sich innerhalb des Feldes Positionskonfigurationen ausbilden, die auch für die aktuelle Struktur des Feldes Relevanz entfalten.

Diese aktuellen, objektivierten Strukturen des Feldes der Gründungsberatung gilt es dann im sechsten Kapitel (S.175) mittels der Ergebnisse einer quantitativen Analyse näher zu bestimmen. Dabei wird zunächst ein deskriptiver Überblick über die Landschaft der Existenzgründungsberatung in Deutschland gegeben, bevor im zweiten Teil des Kapitels auf einige zentrale Zusammenhänge, insbesondere zwischen strukturellen Faktoren und Beratungspraxis eingegangen wird. Im dritten Teil gilt es dann, durch die Methode der Korrespondenzanalyse diese unterschiedlichen Zusammenhänge in einer integrierten Darstellung der Feldstruktur zusammenzuführen, um damit auch die wichtigsten institutionalisierten Positionen innerhalb des Feldes erkennen zu können.

Um schließlich auch die Perspektiven der innerhalb des Feldes an diesen unterschiedlichen Positionen verorteten AkteurInnen näher in den Blick nehmen zu



können, werden im Kapitel 7 (S.207) die Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung genutzt. Dabei werden drei institutionalisierte Positionen innerhalb des Feldes fokussiert und die pädagogischen Praxisformen der IHK, der frauenspezifischen Beratungseinrichtungen und der Unternehmensberatung näher betrachtet. Ziel ist es dabei, die Ergebnisse von historisch-genetischer und strukturell-quantitativer Analyse mit den Akteursperspektiven zu relationieren. Dazu erfolgt für jeden dieser drei Kontexte zunächst die ausführliche Darstellung eines Kernfalles, der in gewisser Weise auch repräsentativ für den jeweiligen institutionellen Kontext steht. Um aber gerade nicht den Eindruck entstehen zu lassen, die AkteurInnen im Feld seien nur Erfüllungsgehilfen der Strukturen, wird jedem Kernfall ein Kontrastierungsfall zur Seite gestellt, an dem sich die Spielräume pädagogischer Praxis an bestimmten Positionen im Feld aufzeigen lassen.

Die Untersuchung des Feldes der Existenzgründungsberatung wird mit einer zusammenfassenden Betrachtung in Kapitel 8 (S.371) beschlossen. Dabei soll noch einmal ein Blick auf das Feld insgesamt geworfen werden, so wie es sich vor dem Hintergrund der unterschiedlichen methodischen Zugänge nun darstellt. Vor allem gilt es nun auch abschließend die Frage zu diskutieren, inwiefern vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse von erwachsenenpädagogischer Professionalität in der Existenzgründungsberatung gesprochen werden kann.

Das abschließende Kapitel 9 (S.385) tritt einen Schritt von diesen Ergebnissen zurück, um den in der vorliegenden Arbeit entwickelten Zugang relationaler Professionalität als solchen zu reflektieren: Was vermag dieser Zugang in den Blick zu bringen, was bleibt damit aber auch außerhalb des Fokus? Auf dieser Grundlage kann auch die Frage thematisiert werden, welche weiteren Forschungsbemühungen sich ableiten lassen: Inwiefern stellt der hier entwickelte Zugang also ein Forschungsprogramm dar, das sich auf unterschiedliche erwachsenenpädagogische Felder erkenntnisreich anwenden lässt? Schließlich gilt es aber auch noch einmal die Frage aufzuwerfen, inwieweit sich aus dem Zugang relationaler Professionalität auch Ableitungen für die pädagogische Praxis und ihre AkteurInnen ergeben.



## 2 Der Professionsdiskurs in der Erwachsenenbildung

Für die Pädagogik im Allgemeinen, für die Erwachsenenbildung im Besonderen lässt sich die Beschäftigung mit Profession, Professionalisierung und Professionalität über einen langen Zeitraum zurückverfolgen: Mit der Einführung des grundständigen erziehungswissenschaftlichen Studiengangs 1969 erhält der Professionalisierungsprozess der Erwachsenenbildung einen wichtigen Schub und die Figur des „wissenschaftlich ausgebildeten Praktikers“ (Lüders 1987) wird zum Ideal des bzw. der erwachsenenpädagogischen Professionellen. Die Erziehungswissenschaft unterstützt diese gesellschaftliche Entwicklung schon von einem frühen Zeitpunkt an, indem sie die systematische Reflexion erwachsenenpädagogischer Praxis immer wieder auch auf die Themen Profession, Professionalisierung und Professionalität der Erwachsenenbildung bezieht. Dabei lässt sich insgesamt ein starker Bezug zwischen Wissenschaft und Praxis der Erwachsenenbildung feststellen, denn neben wissenschaftlichen Erkenntniszielen sind immer auch berufsständische Entwicklungsziele Gegenstand der fachlichen Diskussion: Die Erwachsenenbildungswissenschaft zeigt sich verantwortlich für die Erwachsenenbildungspraxis, indem sie z.B. auch Fragen nach Aus- und Weiterbildungsinhalten für ErwachsenenbildnerInnen oder nach geeigneten strukturellen Rahmenbedingungen für die pädagogische Praxis diskutiert. Die Begriffe Profession, Professionalisierung und Professionalität stellen wichtige semantische Foci für diese Auseinandersetzung mit möglichen und wünschenswerten Zukunftsperspektiven des Erwachsenenbildungsberufs dar.

Diese vergleichsweise enge wechselseitige Verwiesenheit von Wissenschaft und Praxis der Erwachsenenbildung mag auch erklären, warum zwar einerseits das Gros der Forschenden zu dem Ergebnis kommt, dass die Erwachsenenbildung nicht als eine Profession im Sinne der etablierten professionssoziologischen Theorien gelten kann, durch diesen Befund aber andererseits keineswegs die wissenschaftliche Beschäftigung mit Profession, Professionalisierung und Professionalität an Attraktivität einbüßt. Nach wie vor erscheinen in großer Regelmäßigkeit Publikationen innerhalb der Erwachsenenbildungswissenschaft zu diesen Themen. Deutlich feststellbar ist dabei jedoch ein Wandel der thematischen Akzentuierungen, der theoretischen Instrumente und empirischen Vorgehensweisen sowie der jeweils zentral gesetzten Begriffe; war die erwachsenenbildungswissenschaftliche Debatte in den 1970er und 1980er Jahren vor allem an den Begriffen Profession und Professionalisierung verankert, so verschob sich das Interesse in den letzten beiden Jahrzehnten hin zu Professionalität und Professionalitätsentwicklung.

In dieser Veränderung – so die im Folgenden zu entwickelnde Ausgangshypo-

these der vorliegenden Untersuchung – spiegelt sich eine doppelte Krise einerseits der gesellschaftlichen Strukturform „Profession“ selbst und andererseits ihrer bislang diskutierten wissenschaftlichen Repräsentation wider. Es handelt sich hierbei um eine *doppelte* Krise (und nicht um zwei Krisen), weil beide untrennbar ineinander verwoben sind: Zum einen führen gesellschaftliche Wandlungsprozesse der letzten Jahrzehnten zu teils weitreichenden Veränderungen der Sozialstruktur und zu einer Veränderung der (lange Zeit zentralen) Rolle, welche Berufe und letztlich auch Professionen für die Konstitution gesellschaftlicher Strukturen spielen. Zum anderen wird damit aber auch wieder die Frage aufgeworfen, ob in der wissenschaftlichen Debatte die etablierten Begriffe – insbesondere: Profession – noch geeignet sind, um diese Strukturen angemessenen zu erfassen, zu beschreiben und zu verstehen / erklären.

Die vorliegende Untersuchung nimmt diese doppelte Krise zum Ausgangspunkt, um einen alternativen Forschungszugang zu diskutieren. Ziel dieses Kapitels ist es, zunächst zu klären, weshalb überhaupt ein Bedarf für solche Zugänge besteht und was diese angesichts der bisherigen Diskussion um Profession, Professionalisierung und Professionalität leisten sollten, um eine sinnvolle Erweiterung des analytischen Potenzials darzustellen. Um diese Fragen zu beantworten, werden im Folgenden zunächst jene theoretischen Konzepte umrissen, die bislang als maßgeblich für die Auseinandersetzung mit Profession, Professionalisierung und Professionalität der Erwachsenenbildung diskutiert wurden (2.1, S.20). Im zweiten Teil dieses Kapitels (2.2, S.20) sollen dann die gesellschaftlichen Wandlungsprozesse umrissen werden, die dazu führen, dass es (zunehmend) unwahrscheinlich ist, soziale Strukturen vorzufinden, die im klassischen Sinne als Profession begriffen werden können. Dabei werden insbesondere drei Dimensionen des Wandels in Bezug auf Berufe und Beruflichkeit, der veränderten Herausforderungen an Professionen und Professionalität sowie der spezifischen strukturellen Veränderungen im Bereich der Erwachsenenbildung umrissen. Dies bildet die Grundlage, um im letzten Teil dieses Kapitels (2.3, S.20) den Blick auf die aktuelle Entwicklung der Diskussion um Profession, Professionalisierung und Professionalität in der Erwachsenenbildung zu richten und die sich darin abzeichnende Frage zu diskutieren, inwieweit der Professionsbegriff nach wie vor tragfähig ist oder ob alternative Begriffe eine sinnvolle Erweiterung des Erkenntnisspektrums bieten können.

### 2.1 Diskursentwicklung

Um die in dieser Arbeit zu entwickelnde professionstheoretische Position besser einordnen zu können, soll im Folgenden zunächst ein Überblick über die Entwicklung und den Stand der wichtigsten Theorieperspektiven innerhalb der allgemeinen und der erwachsenenpädagogischen Auseinandersetzung mit dem Themenkreis Profession, Professionalisierung und Professionalität gegeben werden.

### 2.1.1 Ursprünge

Noch bevor die langanhaltende wissenschaftliche Auseinandersetzung um die Definition des Professionsbegriffs beginnt, lässt sich ein hoher Grad an Komplexität und Uneindeutigkeit feststellen, der sich schon in der etymologischen Bestimmung des Wortes abzeichnet. Der Begriff ‚Profession‘ findet sich in den meisten europäischen Sprachen wieder, wenngleich auch mit leicht abweichenden Bedeutungsgehalten. Seine Ursprünge lassen sich auf das lateinische Verb „profiteri“ zurückführen, das sich mit „offen bekennen“, „öffentlich erklären“ aber auch mit „sich öffentlich ausgeben“ übersetzen lässt. Hier deutet sich bereits die Konnotationsbreite an, die mit dem Begriff verknüpft ist: So beziehen sich Pfadenhauer und Sander (2010, S. 362) insbesondere auf das Moment des subjektiven Bekenntnisses, welches auch in der Substantivform „professio“ zum Ausdruck kommt, die mittellateinisch ein Ordensgelübde bezeichnete. Freidson (1988, S. 21) hingegen betont auch den Aspekt der Unaufrichtigkeit, der sich mit dem Begriff verknüpft, indem bisweilen durchaus auch falsche Bekenntnisse abgelegt werden. Diese Konnotation finde sich auch heute noch in der englischsprachigen Begriffsverwendung, jedoch ausschließlich in Bezug auf die Verbform wie z.B. in der Wendung „He professes to know nothing about it“.

Tatsächlich spielt der Begriff ‚profession‘ vor allem im anglo-amerikanischen Sprachraum schon lange Zeit eine wichtige Rolle, seit dem 16. Jahrhundert werden damit insbesondere jene Berufe bezeichnet, die an eine universitäre Ausbildung gekoppelt sind, zunächst also in den Bereichen Theologie, Jurisprudenz und Medizin zu verorten sind. Die anfängliche Exklusivität des Zugangs zur Universität bewirkt, dass die Professionen symbolisch vom sozialen Status ihrer Angehörigen ‚profitieren‘ und mit dem Begriff der Profession von Beginn an eine hervorgehobene gesellschaftliche Stellung und Exklusivität konnotiert sind. Zugleich lassen sich jedoch auch schon zu einem frühen Zeitpunkt Tendenzen einer Ausweitung des Begriffs auf alle möglichen Berufe feststellen, sodass insgesamt eine große Ambiguität des Professionsbegriffs konstatiert werden muss: „In one context it refers to high prestige or status and in another to low status. In one usage it is widely inclusive of all occupations, in another broadly exclusive, and in still another narrowly exclusive. In one circumstance of use it implies exalted motives and moral probity, but in another it implies crass motives and deceptiveness“ (Freidson 1988 S. 26f).

Im Deutschen hingegen wurde der Begriff erst im Rahmen der sich intensivierenden wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Professionen zu einem relativ späten Zeitpunkt als Reaktion auf die insgesamt unbefriedigenden Übersetzungsversuche ‚Freie Berufe‘ oder ‚Akademische Berufe‘ eingeführt: So wurde z.B. Parsons Aufsatz „The Professions and Social Structure“ von 1939 noch im Jahr 1964 als „Die akademischen Berufe und die Sozialstruktur“ übersetzt. Die Übernahme des Professionsbegriffs aus dem Englischen ermöglichte es in der Folge besser, dessen eigenständige Qualität zu betonen und dabei an die im angloamerikanischen Raum bereits deutlich früher einsetzende wissenschaftliche Debatte um Profes-

sionen anzuknüpfen. Bis zum zweiten Weltkrieg wurde diese insbesondere durch britische Autoren bestritten,<sup>1</sup> die Anfänge dieser Auseinandersetzung lassen sich bereits 1897 bei Herbert Spencer in seinen „Principles of Sociology“ verorten (vgl. Freidson 1988, S. 27; Kurtz 2002, S. 47). Eine erste Hochphase der wissenschaftlichen Auseinandersetzung findet jedoch in den 1930er Jahren statt: Neben einer ersten empirischen Auseinandersetzung, die über eine vergleichende Analyse unterschiedlicher als Professionen geltender Berufe Merkmale von Professionen zu extrapolieren versuchte (Carr-Saunders/Wilson 1933) ist hierbei insbesondere der Aufsatz von Marshall (1939) zu nennen, der den Aspekt der Gemeinwohlorientierung von Professionen betont und damit einen wichtigen Grundstein legte für das wissenschaftliche und gesellschaftliche Interesse an Professionen als einer alternativen Organisationsform zur Erwerbsarbeit im kapitalistischen Wirtschaftssystem.

Diese beiden Diskursstränge bilden den Hintergrund für die weitere wissenschaftliche Beschäftigung mit Professionen, die sich insbesondere darum bemüht, die Merkmale von Professionen zu beschreiben und somit Professionen und ‚gewöhnliche Berufe‘ zu unterscheiden. Bis heute werden die dabei herausgearbeiteten Kriterien immer wieder zur Charakterisierung von Professionen herangezogen, so z.B. jene von Goode (1972): Professionen bearbeiten zentrale Probleme von Individuen und Kollektiven, ihre Mitglieder verfügen über umfangreiches berufsbezogenes wissenschaftlich fundiertes Wissen und eine entsprechende Fachsprache. Dies bedingt eine Wissensasymmetrie, die dazu führt, dass eine Kontrolle des professionellen Handelns bzw. seiner Ergebnisse durch die KlientInnen nicht möglich ist und die Professionen deshalb über eine hohe Handlungsautonomie verfügen. Das dadurch seitens der KlientInnen notwendige Vertrauen zu den Professionellen finde seine Absicherung dann in der Ausbildung einer Professionsethik und der Kontrolle ihrer Einhaltung durch korporative Strukturen. Diese strukturieren auch die Regelung der Aufnahmebedingungen für BerufsnovizInnen.

### 2.1.2 Professionstheoretische Perspektiven

Die sozialwissenschaftliche Auseinandersetzung mit Professionen ist also zunächst stark beeinflusst von der Faszination für Professionen als „honored servants of public need, occupations especially distinguished from others by their orientation to serving the needs of the public through the schooled application of their unusually esoteric and complex knowledge and skill“ (Freidson 1988, S. 28). Zugleich zeigen sich jedoch in der amerikanischen Diskussion der 1950er und 1960er Jahre zunehmend Versuche einer strukturierten und theorieorientierten Untersuchung des Phänomens, die stärker von einer analytischen Haltung gegenüber Professionen getragen ist. Als erster i.e.S. *professionstheoretischer* und zudem als bis heute

---

<sup>1</sup>Obwohl wie Kurtz (2002, S. 47) anführt, schon Durkheim das Konzept der Professionen nutzt. Tatsächlich entwickelt Durkheim hier eine Idee des Professionalismus als alternative Organisationsform der Gesellschaft, bei der „die organisierte Profession oder die Kooperation das Hauptorgan des öffentlichen Lebens sein müßte“ (Durkheim (1992), die sehr viel später in ähnlicher Weise von Freidson (2001) aufgegriffen wird.

einflussreicher Beitrag kann der von Talcott Parsons vertretene strukturfunktionalistische Ansatz gelten.

### **Der strukturfunktionalistische Ansatz**

Der strukturfunktionalistische Ansatz erklärt die Entstehung von Professionen durch den Bedarf moderner Gesellschaften an einer Rationalitätssteigerung durch Arbeitsteilung bei der Bearbeitung zentraler gesellschaftlicher Problemfelder, die aufs Engste verknüpft ist mit der praktischen Anwendung wissenschaftlichen Wissen und zugleich dem weiteren Voranschreiten wissenschaftlicher Erkenntnis:

„It seems evident that many of the most important features of our society are to a considerable extent dependent on the smooth functioning of the professions. Both the pursuit and the application of science and liberal learning are predominantly carried out in a professional context. Their results have become so closely interwoven in the fabric of modern society that it is difficult to imagine how it could get along without basic structural changes if they were seriously impaired”. (Parsons 1939, S. 457)

Die Erfüllung dieser wichtigen Funktionen für die Gesamtgesellschaft vollzieht sich in uno actu mit der Bearbeitung akuter Problemlagen einzelner Gesellschaftsmitglieder durch die Professionellen: Ärzte stellen nicht nur die Gesundheit ihrer jeweiligen Patienten wieder her, sondern gewährleisten zugleich auch den Erhalt der leiblichen Grundlage aller Sozialität und somit der Gesellschaft insgesamt; Anwälte verteidigen nicht nur ihre Klienten in konkreten Fällen, sondern tragen gesamtgesellschaftlich zur Erhaltung des Rechtssystems und zur Durchsetzung institutionalisierter Rechtsprinzipien bei. Die oben angesprochene wissenschaftliche Wissensbasis und der Zentralwertbezug durch die gleichzeitige Bearbeitung existenzieller Problemlagen von Individuen und Gesellschaften bedingt ein hohes Maß an Autorität der Professionellen:

„This professional authority has a peculiar sociological structure. It is not as such based on a generally superior status, as is the authority a southern white man tends to assume over any Negro, nor is it a manifestation of superior ‘wisdom’ in general or of higher moral character. It is rather based on the superior ‘technical competence’ of the professional man. He often exercises his authority over people who are, or are reputed to be his superiors in social status, in intellectual attainments, or in moral character. This is possible because the area of professional authority is limited to a particular technically defined sphere. [...] The technical competence which is one of the principal defining characteristics of the professional status and rule is always limited to a particular ‘field’ of knowledge and skill. [...] A professional man is held to be ‘an authority’ only in his own field” (Parsons 1939, S. 460).

Diese Autorität der Professionellen bedingt eine hohe Autonomie in der Berufsausübung, die insbesondere durch eine am Gemeinwohl orientierte ethische Grundhaltung der Professionellen beschränkt wird. Allerdings sieht Parsons diese keineswegs als Ausdruck einer altruistischen Motivation der jeweiligen Professionellen, sondern vielmehr als Auswirkung bestimmter institutioneller Muster, welche das Handeln der AkteurInnen lenken. Die spezifische Institutionalisierungsform der Profession gewährleistet, „dass der Professionelle den sozial erwünschten Orientierungsalternativen entsprechend handelt, d.h. bei seinem Handeln erwartungsgemäß eine universalistische statt partikularistische, spezifische statt diffuse, neutrale statt affektive, leistungsbezogene statt statusbezogene und schließlich eine kollektivitätsbezogene statt selbstbezogene Orientierung an den Tag legt“ (Pfadenhauer/Sander 2010, S. 363). Die hohe gesellschaftliche Anerkennung (und nicht zuletzt auch deren pekuniärer Ausdruck) sind wichtige Mechanismen dieser objektiven institutionellen Strukturen, welche das berufliche Handeln der Professionellen auf eine Gemeinwohlorientierung hin orientieren.

### **Der strukturtheoretische Ansatz**

Der von Ulrich Oevermann vertretene strukturtheoretische Ansatz knüpft an vielen Stellen an die strukturfunktionalistische Professionstheorie an. Gleichzeitig kritisiert Oevermann aber eine zentrale Lücke innerhalb der Theorie Parsons': Die spezifische institutionelle Ausformung von Professionen als „sich selbst verwaltende, in Berufsausbildung und Berufsausübung relativ autonome, durch kollegiale Binnenkontrolle geprägte, korporative Gebilde“ (Pfadenhauer/Sander 2010, S. 364) werde durch den strukturfunktionalistischen Ansatz nur unzureichend erklärt. Oevermann bearbeitet dieses Problem im Rahmen seines strukturtheoretischen Zugangs, indem er die institutionellen Strukturen systematisch auf die den Professionen zu Grunde liegenden Handlungsstrukturen rückbezieht. Er beschreibt seinen Ansatz als Versuch, „die klassische Professionentheorie nicht nur wiederzubeleben, sondern ihre analytischen Defizite zu überwinden, die ich darin sehe, daß sie sich mit der Explikation der institutionellen Erscheinungsformen der relativen Autonomie der Professionen weitgehend begnügt, aber deren innere, auf die von ihnen typischerweise zu lösenden Handlungsprobleme zurückzuführende handlungslogische Notwendigkeit nicht hinreichend explizit erfaßt, aus der sich erst jene institutionellen Ausprägungen herleiten lassen“ (Oevermann 1996, 70 f.).

Diese spezifische Handlungsproblematik von Professionen verortet Oevermann in der Bearbeitung von Krisen der ‚Lebenspraxis‘. Lebenspraxis ist für Oevermann zunächst dadurch gekennzeichnet, dass hier „die entlastende Routine bzw. die in sozial validierten Normierungen und Typisierungen entlastend institutionalisierte Vor-Entscheidung den Normalfall bilden“ (Oevermann 1996, S. 75). Wenn jedoch solche bewährten Muster der Routine-Exekution an ihre Grenzen stoßen, gerät die Lebenspraxis in eine Krise, in der sie sich letztlich genau dadurch „konstituiert, fortsetzt und bewährt, daß sie auch dann, wenn eine bewährte Entscheidungsregel nicht mehr greift, eine Entscheidung, ob sie will oder nicht, treffen



muß“ (Oevermann 1996, S. 78). Damit bergen Krisen zwar einerseits das Potenzial für eine autonome Gestaltung der Lebenspraxis und für die Hervorbringung des Neuen, andererseits bleibt dabei aber dennoch die soziale Verpflichtung bestehen, Entscheidungen (zumindest a posteriori) unter Bezugnahme auf die bestehenden institutionellen Normierungen in einer Gesellschaft zu begründen. Solche lebenspraktischen Krisen des Auseinandertretens von konkret realisierter Lebenspraxis und gesellschaftlichen Normierungen bilden den Kern der Handlungsstruktur professionalisierten Handelns im strukturtheoretischen Zugang. Professionelles Handeln lässt sich somit als „stellvertretende Krisenbewältigung“ (Oevermann 2002) beschreiben.

Oevermann beschäftigt sich auf dieser Grundlage mit der Frage, welche „materialen Lebensbereiche“ überhaupt in eine „gesellschaftlich folgenreiche Geltungskrise geraten können, die eigens bearbeitet werden muß“ (Oevermann 1996, S. 88) und kommt dabei schließlich zur Unterscheidung von drei „funktionalen Foci“ professionalisierten Handelns: Zum einen der Focus Therapie als die „Aufrechterhaltung und Gewährleistung von leiblicher und psychosozialer Integrität des einzelnen“, zum anderen der Focus Rechtspflege als „Aufrechterhaltung und Gewährleistung einer kollektiven Praxis von Recht und Gerechtigkeit“ sowie schließlich der Focus Wissenschaft und Kunst als „methodisch explizite Überprüfung von Geltungsfragen und -ansprüchen unter der regulativen Idee der Wahrheit“ (Oevermann 1996, S. 88).

Wie schon im Strukturfunktionalismus spielt auch im strukturtheoretischen Ansatz das wissenschaftliche Wissen der Professionellen eine wichtige Rolle für die Aufgabe einer stellvertretenden Deutung (Oevermann 1996) bzw. Krisenbewältigung (Oevermann 2002): Für Oevermann ist das professionalisierte Handeln der „gesellschaftliche Ort der Vermittlung von Theorie und Praxis unter Bedingungen der verwissenschaftlichten Rationalität“ (Oevermann 1996, 80), weil hier zwischen der gesellschaftlich als allgemeingültig anerkannten (weil wissenschaftlich hervorgerufenen) Wahrheit auf der einen und der je fallspezifisch hervorgerufenen Lebenspraxis auf der anderen Seite vermittelt wird. Konstitutiv für professionalisiertes Handeln ist daher eine „gleichzeitige Verpflichtung auf beide Urteilsformen (Wahrheit und Angemessenheit), ohne eine zu präferieren, nicht aber das Zusammenzwingen zweier Wissenskomponenten unter einem Einheitspostulat. Professionen bilden eine Institutionalisierungsform der Relationierung von Theorie und Praxis, in der wissenschaftliche Wissensbestände praktisch-kommunikativ in den Prozeß der alltäglichen Organisation des Handelns und der Lösung hier auftretender Probleme eingewoben werden“ (Dewe/Ferchhoff/Radtke 1992a, S. 82).

Diese Form der fallbezogenen Vermittlung von Theorie und Praxis grenzt Oevermann dann auch explizit ab von einem ingenieuralen Vorgehen, das sich auf routineförmige Applizierung bestimmter Wissensbestände beschränken kann: Professionalisiertes Handeln zeichnet sich aufgrund des konstitutiven Bezugs auf lebenspraktische Krisen, in denen Routineexekution eben versagt, gerade durch seine Nicht-Standardisierbarkeit aus (Oevermann 2002, S. 26). Diese Nicht-Standardisierbarkeit ist zugleich das zentrale Kriterium, das Oevermann für die Einschät-

zung der „Professionalisierungsbedürftigkeit“ einer beruflichen Praxis (Oevermann 2002, S. 32) einführt: Die systematische Unterscheidung zwischen der prinzipiellen Professionalisierungsbedürftigkeit und der faktischen *Professionalisiertheit* bestimmter Berufe stellt ebenfalls eine wichtige professionstheoretische Neuerung dar, welche den Begriff der Professionalisierung letztlich rekonzeptionalisiert und somit in den strukturtheoretischen Zugang integriert.

### Der systemtheoretische Ansatz

Die Positionierung der neueren Systemtheorie gegenüber dem strukturtheoretischen Ansatz lässt sich an der Kritik festmachen, die sie am Konzept der stellvertretenden Deutung übt: „Die Schwäche des Begriffs der stellvertretenden Deutung ist aber, daß er ein zweistelliges Verhältnis von Professionellem und Klient suggeriert, während 'Vermittlung' die Dreistelligkeit der Beziehung und damit die intermediäre Position des Professionellen deutlicher hervortreten läßt. ‚Vermittlung‘ betont den Gesichtspunkt der Repräsentation einer autonomen Sinnperspektive oder Sachthematik durch den Professionellen im Verhältnis zu seinem Klienten“ (Stichweh 1992, S. 44).

Stichwehs Betonung einer intermediären Position des Professionellen lässt sich besser vor dem Hintergrund der Funktion verstehen, welche den Professionen im Prozess der funktionalen Differenzierung zugesprochen wird. Diese ist aufs Engste verknüpft ist mit einem Grundproblem des Sozialen, dem sich die Theorie sozialer Systeme (Luhmann 1987) widmet, nämlich der prinzipiellen Unwahrscheinlichkeit von Kommunikation und ihrem Wahrscheinlich-Werden durch die Entwicklung von Medien: „Diejenigen evolutionären Errungenschaften, die an jenen Bruchstellen der Kommunikation ansetzen und funktionsgenau dazu dienen, Unwahrscheinliches in Wahrscheinliches zu transformieren, wollen wir Medien nennen“ (Luhmann 1987, S. 220). Neben dem grundlegenden Medium Sprache und den Verbreitungsmedien wie z.B. Schrift ist es vor allem der dritte Typus von Medien, die symbolisch generalisierten Kommunikationsmedien, welche die Ermöglichung von Anschlusskommunikation unterstützen, weil diese in der Lage sind, „die Selektion der Kommunikation so zu konditionieren, daß sie zugleich als Motivationsmittel wirken, also die Befolgung des Selektionsvorschlages hinreichend sicherstellen kann. Die erfolgreichste/folgenreichste Kommunikation wird in der heutigen Gesellschaft über solche Kommunikationsmedien abgewickelt, und entsprechend werden die Chancen zur Bildung sozialer Systeme auf die entsprechenden Funktionen hindirigiert“ (Luhmann 1987, S. 222).

Solche Erfolgsmedien sind z.B. Wahrheit, Eigentum/Geld oder Macht/Recht; diese weisen einen engen Bezug zum Prozess gesellschaftlicher Differenzierung auf und beziehen sich auf die Leitdifferenzen wichtiger gesellschaftlicher Teilsysteme: So ist etwa das Medium Geld im Wirtschaftssystem deshalb von zentraler Bedeutung, weil es die Kommunikation entlang der Leitdifferenz „haben“ und „nicht-haben“ organisiert und eine Technik zur Änderung des Zustandes „nicht-haben“ hin zum präferierten Zustand „haben“ etabliert. Jene Teilsysteme aber,

deren Funktion in der Veränderung von Personen besteht, verfügen nicht über solche Erfolgsmedien und müssen daher funktionale Äquivalente ausbilden: „Hier fungieren professionelle Praktiker als Vermittler zwischen dem positiven Wert der Unterscheidung und dem Klienten, wobei der Professionelle das Gelingen dieser ‚Operation‘ des people processing nicht mit Sicherheit garantieren kann“ (Pfadenhauer/Sander 2010, S. 366). Dieses „Technologiedefizit“ (Luhmann/Schorr 1982) und das damit vergleichsweise hohe Risiko des Scheiterns professioneller Interventionen ist auch eine zentrale Erklärung des systemtheoretischen Ansatzes für das hohe Maß an gesellschaftlicher Anerkennung, die den Professionen zuteil wird (Pfadenhauer/Sander 2010, S. 367).

Vor diesem Hintergrund formuliert Stichweh aus der Perspektive des systemtheoretischen Ansatzes einige zentrale Merkmale professionalisierter Funktionssysteme: Zunächst ist hierbei das Charakteristikum zu nennen, dass in solchen Systemen „das Verhältnis von Leistungs- und Komplementärrollen als *Professionellen/Klienten-Verhältnis* institutionalisiert ist“ (Stichweh 1996, S. 60). Dieses Verhältnis zeichnet sich beiderseits durch bestimmte Spezifika aus: Auf der einen Seite durch eine berufsförmig institutionalisierte Leistungsrolle, die in ihrer Form als Profession eine dominierende, andere Berufe innerhalb des Systems kontrollierende Position einnimmt. Auf der anderen Seite steht eine Publikumsrolle, die den Professionellen nicht als eine „in sich wenig differenzierte Masse“, sondern in Form des „individualisierten Klienten“ gegenübertritt (Stichweh 1996, S. 60). An diese spezifische Rollenkonfiguration schließt sich ein weiteres Merkmal an: Mit dem Bezug auf den Klienten bzw. die Klientin als Person und deren nicht-alltägliche oder sogar existenzielle Probleme „geht eine gewisse interaktive Dichte und Intimität des Kontakts einher, was in den betreffenden Funktionssystemen zur Folge hat, daß die *Interaktionsebene* (als Prominenz von Professionellen/Klienten-Interaktionen)“ stark betont wird (Stichweh 1996, S. 62). Als ein weiteres Merkmal beschreibt Stichweh, dass die Leitprofession eines Funktionssystems zugleich einen „*Wissenskorporus* verwaltet, der ein relevanter Teil der europäischen Wissenschaftstradition ist“ (Stichweh 1996, S. 61), wobei Verwaltung bei Stichweh vor allem eine „*Anwendung von Wissen* unter Handlungszwang“ (Stichweh 1992, S. 40) meint.

## Der interaktionistische Ansatz

Ohne an dieser Stelle schon näher auf das Problem von Objektivismus und Subjektivismus einzugehen, das erst in einer abschließenden kritischen Auseinandersetzung mit den hier dargestellten Rekonstruktionsversuchen wieder aufgegriffen werden soll, kann dennoch vermerkt werden, dass alle bisher dargestellten Ansätze auf soziologischen Perspektiven fußen, die tendenziell eher einer Makro-Perspektive einnehmen und stärker auf gleichsam ‚hinter‘ dem Beobachteten liegende Strukturen fokussieren. Der interaktionistische Ansatz hingegen repräsentiert eine sozialwissenschaftliche Tradition, die das Soziale im Prozess seiner Entstehung rekonstruiert und dazu zunächst bei den einzelnen AkteurInnen ansetzt. Bei einer solch

grundlegenden Perspektive lässt sich eigentlich kaum von einem konsistenten Ansatz sprechen, vielmehr versammeln sich hier unterschiedliche (vor allem empirisch fundierte) Einzelforschungen zu Profession, Professionalisierung und Professionalität, die im Kontext bzw. in der Tradition der ‚Chicago School of Sociology‘ entstanden sind.

Als Ausgangspunkt dieses Zugangs können die Arbeiten von Everett C. Hughes gelten, der diesen Perspektivenwechsel der Professionsforschung auf den Punkt bringt, indem er folgende Frage aufwirft: „what are the circumstances in which people in an occupation attempt to turn it into a profession and themselves into professional people?“ (Hughes 1971, S. 340). Eine zentrale Unterscheidung, die Hughes einführt, um dieser Frage nachzugehen, ist die zwischen Lizenz und Mandat der Professionellen: Während „Lizenz“ die durch Gesellschaft erteilte ‚offizielle‘ bzw. ‚formale‘ Berechtigung zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit (oftmals gebunden an den erfolgreichen Abschluss einer entsprechenden Ausbildung) bezeichnet, also den Rahmen definiert, innerhalb dessen die Professionellen tätig werden *dürfen*, fokussiert der Begriff „Mandat“ komplementär dazu den gesellschaftlich erteilten Auftrag, die Zuständigkeit für ein bestimmtes Problemfeld, in dem die Professionellen autonom tätig werden *sollen* (Hughes 1958, 78ff.). Professionen zeichnen sich dabei durch ein besonders weit gefasstes Mandat aus, das eine umfassende Definitionsmacht beinhaltet: „Every profession considers itself the proper body to set the terms in which some aspect of society, life or nature is to be thought of, and to define the general lines, or even the details, of public policy concerning it“ (Hughes 1963, S. 655) – für einen bestimmten gesellschaftlichen Bereich definieren sie also die legitimen Bedürfnisse, die sie mit ihrer professionellen Leistung befriedigen (vgl. Pfadenhauer 2003, S. 50). Es liegt nahe, dass diese analytische Perspektive auch für den machtkritischen Ansatz (s.u.) hoch anschlussfähig geworden ist.

Ein weiteres Kernkonzept interaktionistischer Professionsforschung stellt der von Anselm Strauss (1978) eingeführte Begriff der „Sozialen Welt“ dar: Mit diesem Konzept kann eine bestimmte Berufsgruppe betrachtet werden als ein „Kollektiv, das eine den Mitgliedern gemeinsame Perspektive der Welterfahrung, d.h. ausgrenzbare Interaktions- und Kommunikationsstrukturen sowie Wissens- und Relevanzsysteme aufweist“ (Pfadenhauer/Sander 2010, S. 368). Damit wird für die nähere Betrachtung der professionellen Handlungsvollzüge insbesondere die Differenz zwischen den unterschiedlichen Sinnwelten von Professionellen und Klienten zu einem wichtigen Fokus. So lenkt der interaktionistische Ansatz die Aufmerksamkeit z.B. auf das Problem, dass zu Beginn einer professionellen Intervention in konkreten Interaktionsprozessen zwischen Professionellen und KlientInnen zunächst eine Aushandlung darüber stattfinden muss, was eigentlich ‚der Fall‘ ist und die damit die Grundlage aller weiteren Interaktionsprozesse bestimmt.

Gemäß der Forschungstradition der Chicago School steht neben diesen Kernkategorien insbesondere die (qualitative) empirische Untersuchung konkreter professioneller Berufspraxis in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen im Vordergrund. Dadurch kann verstärkt den Hürden der alltäglichen professionellen Interaktion

nachgegangen werden, die der interaktionistische Ansatz vor allem in Form von Antinomien rekonstruiert: Schütze arbeitet am Beispiel der Sozialen Arbeit die vielfältigen Paradoxien professionellen Handelns auf (1992), etwa die Widersprüche zwischen Orientierung am Klientenwohl und Orientierung am Gemeinwohl, zwischen der notwendigen Unterstützungsleistung und der Gefahr, den Klienten damit unselbstständig zu machen, zwischen Hilfe und Kontrolle etc. Solche Paradoxien konstituieren sich jedoch keineswegs nur vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Sinnwelten von Professionellen und KlientInnen – an anderer Stelle arbeitet Schütze am Beispiel der Aktenverwendung im Sozialwesen heraus, wie bestimmte „Organisationszwänge“ auf das professionelle Handeln Einfluss nehmen und dabei Widersprüche zwischen professionellen und organisationalen Logiken auftreten können (vgl. Schütze 1996). Für die professionelle Praxis leitet sich daraus die Warnung vor einer unreflektierten Verschleierung oder einer einseitigen Auflösung dieser Widersprüche ab: Vielmehr kommt es aus dieser Perspektive auf ein Aushalten solcher unaufhebbarer Antinomien professionellen Handelns an.

### **Der machtkritische Ansatz**

Der ‚power approach‘ oder machtkritische Ansatz knüpft theoriesystematisch ebenfalls an Grundpositionen des symbolischen Interaktionismus an, wie für den interaktionistischen Ansatz steht auch für den power approach der Prozess der Professionalisierung im Mittelpunkt des Interesses. Professionalisierung erscheint dabei jedoch als ein kollektives Aufstiegsprojekt mit dem Ziel einer überdurchschnittlichen Versorgung der Angehörigen des eigenen Berufsstandes mit materiellen und immateriellen gesellschaftlichen Ressourcen, es geht nicht um einen gesellschaftlichen Prozess der Herausbildung einer Profession, sondern um eine „konzertierte und zunehmend organisierte Anstrengung der berufsständischen ‚Schließung‘ und Statussicherung von zuvor minder-privilegierten Berufsangehörigen“ (Pfadenhauer/Sander 2010, S. 371).

Im machtkritischen Ansatz wird der Professionalismus als Dimension sozialer Ungleichheit untersucht, wobei Wissen eine zentrale Rolle spielt. So stellt Eliot Freidson seine Untersuchung von Professionalismus in den Dienst einer Erweiterung der Bacon’schen Kurzformel ‚Wissen ist Macht‘ um die Frage nach den „human institutions that mediate between knowledge and power“ (Freidson 1988). Professionen operieren in modernen Gesellschaften genau an dieser Vermittlungsstelle. Ihr Status beruht dabei maßgeblich auf der relativen Knappheit der Resource Wissen, weshalb alle Bemühungen um Statuserhalt auch an die Erhaltung dieser Knappheit von Wissen gebunden sind: „To maintain scarcity implies a tendency to monopoly: monopoly of expertise in the market, monopoly of status in a system of stratification“ (Larson 1977). Diese Monopolisierung von Wissens ist zugleich auch Grundlage der Handlungsautonomie der Professionen, die im machtkritischen Ansatz stark problematisiert wird: Den Professionen gelinge es mittels ihrer strategischen Bemühungen, sich der staatlichen Kontrolle weitestgehend zu entziehen. Gleichzeitig wird im power approach jedoch auch betont, dass es gerade

der Staat ist, der in der modernen Gesellschaften die institutionellen Grundlagen professioneller Wissensmonopolisierung und Handlungsautonomie legt: „Professionspolitik ist heute folglich wesentlich lobbyistische Politik“ (Pfadenhauer/Sander 2010, S. 372).

### **Der wissenssoziologische Ansatz**

Michaela Pfadenhauer legt als eine Protagonisten der neueren Diskussion in der Professionssoziologie ebenfalls eine Theorieperspektive an, die sich in die Tradition der interaktionistischen Professionstheorie einordnen lässt, dabei jedoch stärker wissenssoziologisch argumentiert. Professionalismus wird in dieser Perspektive als „Berufsförmigkeit von Expertenschaft“ (Pfadenhauer 2003, S. 29) konzeptualisiert. Expertenschaft wird dabei in Anschluss an Berger und Luckmann (vgl. Berger/Luckmann 2007) als ein zentrales Element moderner Gesellschaften angesehen, da diese angesichts der Expansion des gesellschaftlichen Wissensvorrates mit der Notwendigkeit einer arbeitsteiligen Verwaltung und Bereitstellung dieser Wissensbestände konfrontiert sind: „Kulturelle Wissensanhäufung macht eine soziale Verteilung des Wissens notwendig, weil – metaphorisch gesprochen – eine individuelle Lebensspanne nicht mehr ausreicht, um sich den gesamten sozialen Wissensvorrat anzueignen. Es besteht aber auch keine Notwendigkeit (mehr), dass sich jedermann spezialisiertes Wissen aneignet. Es genügt vielmehr, dass jedes Gesellschaftsmitglied weiß, wer über (welches) Wissen zur Lösung welcher speziellen Probleme verfügt“ (Pfadenhauer 2003, S. 24).

Neben dem für gewöhnlich jedem Gesellschaftsmitglied verfügbaren Allgemeinwissen findet sich in modernen Gesellschaften also ein Bereich sozial distribuierten Sonderwissens, dessen Verteilung bestimmten Regeln folgt, die wiederum institutionalisiert und damit allen Gesellschaftsmitgliedern zugänglich sind: So bildet etwa der Beruf eine wichtige Institution in der modernen Gesellschaft, mit der unterschiedliche Sonderwissensbereiche definiert, voneinander abgegrenzt und rollenförmig so verortet werden, dass sie für alle Gesellschaftsmitglieder wieder auffindbar sind (vgl. 2.2.1, S.42). Im Anschluss an Hitzler (1994) charakterisiert Pfadenhauer jene AkteurInnen als Experten, die nicht nur über sehr klar umrissenes, zur Erledigung spezifischer Aufgaben notwendiges Sonderwissen verfügen („Spezialisten“), sondern vielmehr eine Übersicht über das gesamte Wissen innerhalb des Sonderwissensbereichs besitzen (Pfadenhauer 2003, 26f.).

Pfadenhauer greift mit diesem wissenssoziologischen Ansatz bereits neuere gesellschaftliche Entwicklungen auf, welche als „Krise des modernen Professionalismus“ (Pfadenhauer 2003, S. 174) betitelt werden können. Diese Krise sieht sie vor allem darin begründet, dass „die ausschließliche Gültigkeit von professionell verwalteten Problemsichten und Lösungswegen, fragwürdig wird. Angesichts ‚alternativer‘ Problemdefinitionen und Problemlösungen, die von Gegen-Experten, d.h. von nicht-institutionalisierten bzw. nicht institutionell legitimierten AkteurInnen aufgeworfen und vertreten werden, entstehen nicht nur beim Laien (der Klientel bzw. den Leistungsempfängern) Zweifel an den professionell reklamier-

ten Problemlösungsmonopolen [...]. Vor allem scheinen auch Professionelle selber immer weniger davon überzeugt zu sein, dass ‚ihre‘ Problemsichten und Lösungswege die einzig möglichen, adäquaten und erfolgversprechenden sind“ (Pfadenhauer 2003, S. 208). Vor diesem Hintergrund kommt Pfadenhauer in ihrer empirischen Untersuchung zu dem Schluss, dass sich künftig ein „Professionalitätspluralismus“ einstellen wird, der dadurch charakterisiert sei, dass „moderne Professionelle, Gegen-Experten, postmoderne Professionelle, neue Professionals und postmoderne Experten – zwar nicht unbedingt *friedlich*, jedenfalls aber ‚irgendwie‘ – würden ko-existieren müssen“ (Pfadenhauer 2003, S. 210).

### 2.1.3 Diskursentwicklung in der Erwachsenenbildung

Die bisherige Darstellung der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Profession, Professionalisierung und Professionalität verdeutlicht zunächst die große Bandbreite der professionstheoretischen Zugänge. Nun könnte man versucht sein, einen gemeinsamen Kern bestimmen, ein Fazit der bisherigen Debatten ziehen zu wollen. Ein solcher Versuch würde aber wohl als eine Art Minimalkonsens letztlich in der allseits bekannten Beschreibung von bestimmten Merkmalen von Professionen münden. Für die hier vorliegende Untersuchung ist ein solcher Zugang, der nach den Gemeinsamkeiten fragt weniger fruchtbar als das systematische In-Rechnung-Stellen der unterschiedlichen theoretischen Ansätze, der an sie geknüpften (Re-)Konstruktionen des Gegenstandes und der daraus abgeleiteten Erkenntnismöglichkeiten.

Entlang der theoretischen Zugänge spannt sich dann ein Feld durchaus gegensätzlicher Positionen auf, etwa zwischen einer Rekonstruktion von Profession als eines zentralen funktionalen Strukturmerkmals moderner Gesellschaften oder als eines Ergebnisses der erfolgreichen Durchsetzung von Herrschaftsansprüchen der Mittelschicht, zwischen einer Betrachtung von Professionalisierung als eines historisch kontingenten Differenzierungsprozesses oder als eines andauernden Aushandlungsprozesses von Lizenz und Mandat bestimmter Berufsgruppen, zwischen einer Analyse professionellen Handelns hinsichtlich zu Grunde liegender universeller Strukturlogiken oder hinsichtlich der situativen Aushandlungsprozesse zwischen Professionellen und KlientInnen.

Der Diskurs um Profession, Professionalisierung und Professionalität in der Erwachsenenbildung bzw. in der Erwachsenenbildungswissenschaft nimmt im Verlauf seiner Entwicklung in unterschiedlicher Intensität und in unterschiedlicher Weise Bezug auf diese professionstheoretischen Positionen: Grob lässt sich die Entwicklung des Diskurses in drei Phasen einteilen: Den Ursprung bildet die im Zuge der Bildungsreform stark vorangetriebene Verberuflichung und Verwissenschaftlichung erwachsenenpädagogischer Tätigkeit, die im Fachdiskurs bereits frühzeitig unter dem Begriff der Professionalisierung verhandelt wird. Doch erst in einer in den 1980er Jahren beginnenden zweiten Phase setzt eine stärkere Rezeption von im engeren Sinne professionstheoretischen Deutungsangeboten ein, auf deren Basis zusehends eine insbesondere auch empirisch gesättigte eigenständige

erziehungswissenschaftliche Auseinandersetzung mit pädagogischer Professionalität herausbildet. Diese Auseinandersetzung mit den Professionstheorien mündet in einer Abkehr vom Begriff der ‚Professionalisierung‘ und führt zu einer stärkeren Auseinandersetzung mit ‚professionellem Handeln‘ und ‚Professionalität‘. In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre führen strukturelle Veränderungen der Erwachsenenbildung – insbesondere vor dem Hintergrund von ‚Neuer Steuerung‘ und ‚Selbststeuerung‘ dazu, dass einerseits eine enge Verbindung zum Qualitätsdiskurs entsteht und andererseits die Frage nach einem diesen Entwicklungen entsprechenden Berufsprofil unter dem Fokus ‚Wissen und Kompetenzen‘ diskutiert wird.

### **Professionalisierung durch Hauptberuflichkeit und Verwissenschaftlichung: Die Diskussion der 1960er und 1970er Jahre**

Wolfgang Schulenberg bringt 1972 den Begriff der „Professionalisierung“ (Schulenberg 1972) in den Diskurs der Erwachsenenbildung ein und schafft damit einen begrifflichen Anker für die Auseinandersetzung mit den sich insbesondere im Verlauf der 1960er Jahre zusehends dynamisierenden Veränderungen der Erwachsenenbildung in Deutschland als Resultat zweier Entwicklungen: Zum einen die Entstehung bzw. starke Ausweitung des Kreises hauptberuflich Beschäftigter in der Erwachsenenbildung und zum anderen die Institutionalisierung eines erwachsenenbildungswissenschaftlichen, zur Vermittlung an BerufsnovizInnen geeigneten Wissenskanons.

Als Ausgangspunkt dieser Entwicklungen kann das Gutachten des Deutschen Ausschusses für das Erziehungs- und Bildungswesen „Zur Situation und Aufgabe der deutschen Erwachsenenbildung“ (1960) gelten, das die Erwachsenenbildung in ihrer Bedeutung massiv aufwertete und erstmals gleichberechtigt neben die anderen Teilbereiche des Bildungssystems stellte (vgl. Olbrich 2001, S. 353). Auch wird in diesem Gutachten die Hauptberuflichkeit als Beschäftigungsform nicht nur für die VHS-LeiterInnen, sondern auch für weitere pädagogische MitarbeiterInnen – allerdings zunächst vor allem in großen Kommunen – in die Diskussion eingebracht. Das Papier legt eine bildungspolitische Leitlinie zu Grunde, die in den folgenden Jahren insbesondere durch zwei bildungspolitische Dokumente von nachhaltiger Bedeutung für das deutsche (Erwachsenen-)Bildungssystem weiterverfolgt wird: Der Strukturplan für das Bildungswesen (vgl. Deutscher Bildungsrat 1970) bringt die zentralen Ideen des deutschen Ausschusses „in ein durchgegliedertes und scharf konturiertes Ganzes“ (Vath 1975, S. 348) und der Bildungsgesamtplan (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung 1973) legt die zukünftigen Entwicklungsziele und -wege für die Erwachsenenbildung fest, die hier erstmals in strikter Abgrenzung vom tertiären Bildungssektor als vierte Säule des Bildungswesens etabliert wird (vgl. Vath 1975, S. 165).

Den Bundesländern kommt über die Entwicklung programmatischer Dokumente und Stellungnahmen hinaus vor dem Hintergrund der Kulturhoheit der Länder die Aufgabe zu, diese Richtungsvorgaben in jeweils konkrete rechtliche Regelungen zu überführen. Tatsächlich entstehen in vergleichsweise kurzer Zeit (etwa zwischen



Ende der 1960er und Mitte der 1970er Jahre) in einer ganzen Reihe von Bundesländern konkrete Erwachsenenbildungs- bzw. Weiterbildungsgesetze, sodass Vath (1975, S. 348) mit Blick auf diese Entwicklungen konstatiert: „Die Gesetzgebung, die normalerweise am Ende der gesellschaftlichen Bewußtseinsbildung zu einer bestimmten Erwartung steht und die diese artikuliert und sanktioniert, hat hier Schrittmacherfunktionen übernommen. Dies steht im Gegensatz zu allen bislang bekannten Professionalisierungsvorgängen, erklärt sich u.a. in erster Linie aber auch daraus, daß in unseren kulturpolitischen Verhältnissen der Bildungsbereich eindeutig und fast ausschließlich der öffentlichen Obsorge unterstellt angesehen wird“.

Tatsächlich spielen – anders als bei der Entwicklung der klassischen Professionen – Berufsverbände im frühen Stadium der Verberuflichung der Erwachsenenbildung in Deutschland eine eher untergeordnete Rolle.<sup>2</sup> Dennoch wird der Prozess der Verberuflichung (und später durchaus auch der Verwissenschaftlichung) der Erwachsenenbildung in ganz entscheidender Weise von Anbeginn an aus der Praxis der Erwachsenenbildung heraus mitbestimmt: Es sind jedoch nicht Berufsverbände, sondern die Trägerverbände, welche berufspolitisch aktiv werden und schließlich die Entwicklung des Berufs maßgeblich prägen. Allen voran<sup>3</sup> ist es der Deutsche Volkshochschul-Verband (DVV) der durch die Gründung der Pädagogischen Arbeitsstelle (PAS) im Jahr 1957 den Grundstein legt für eine intensive und bis heute (seit 1994 als Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, DIE) andauernde Gestaltung von und (wissenschaftliche) Auseinandersetzung mit Berufs- bzw. Professionsentwicklung in der Erwachsenenbildung. Durch ihre Anbindung an die Volkshochschulen kann die PAS schon zu einem frühen Zeitpunkt Daten zur Entwicklung der Erwachsenenbildung vorlegen. So konnte etwa gezeigt werden, dass sich die Anstellungsrate von Hauptberuflichen zwischen 1963 und 1971 bereits mehr als verdoppelt hatte (PAS 1972). Solche empirischen Belege bilden nicht nur eine wichtige Grundlage für die beginnende wissenschaftliche Debatte um Professionalisierung, sondern zeigen auch auf, wie bedeutsam die Entwicklung von Qualifikationsstandards bzw. von Qualifizierungskonzepten für diese sich neu formierende Berufsgruppe wird; eine Aufgabe, bei der die PAS ebenfalls eine wichtige Rolle spielt (vgl. Gieseke 2008): Nicht nur durch das Angebot von Einführungsseminaren für neue hauptberufliche MitarbeiterInnen an Volkshochschulen (Heuer 2010), auch durch die Entwicklung von Studienbriefen (z.B. „SESTMAT“), die sich an Praktiker der Erwachsenenbildung richten sowie durch Publikationsreihen im Schnittfeld von Wissenschaft und Praxis (z.B. „Theorie und Praxis der Erwach-

<sup>2</sup>Einen Berufsverband von ErwachsenenbildnerInnen mit nennenswertem berufspolischem Einfluss gibt es nach wie vor nicht, allerdings erfolgt 1977 die Gründung des Berufsverbands der Diplom-PädagogInnen (bzw. inzwischen: Berufsverband der ErziehungswissenschaftlerInnen; bv.paed). Der bv.paed ist damit eher als Ergebnis des Professionalisierungsschubs und der Professionalisierungsdiskussion der 1960er und 1970er Jahre einzuordnen

<sup>3</sup>Zu nennen sind darüber hinaus insbesondere die Kirchen und die Gewerkschaften, die z.B. über Publikationsorgane u.Ä. ebenfalls für die Entwicklung der Erwachsenenbildung bedeutsam werden

senenbildung“ im Westermann Verlag) nimmt die PAS zunehmend gewichtigen Einfluss auf die Diskussion um Profession, Professionalisierung und Professionalität.

Jenseits der grundsätzlichen Frage nach den Auswirkungen einer derart mächtigen Position eines Trägerverbandes im Kontext einer Berufsentwicklung sowie einer inhaltlichen Bewertung der konkreten Impulse für die Entwicklung der Erwachsenenbildung durch die PAS / das DIE muss die Strategie einer doppelten Etablierung als Reflexions- und Entwicklungsinstanz aus heutiger Sicht als äußerst erfolgreich bewertet werden: Insbesondere zu Beginn, in der Situation der 1960er Jahre, die gekennzeichnet war durch den politisch formulierten Willen zur Stärkung der Erwachsenenbildung, den daraus erwachsenden Ausbau ihrer Finanzierungsgrundlagen und die resultierende Erhöhung der Quote hauptamtlicher pädagogischer MitarbeiterInnen auf der einen Seite bei noch weitgehend ungeklärten Fragen bezüglich der geeigneten Ausbildung dieser MitarbeiterInnen auf der anderen Seite, kann die PAS eine Schlüsselposition besetzen; sie avanciert zur „steuernden Institution für die pädagogische Qualifizierung, für die Berufseinführung und für die Stützung erwachsenenpädagogischer Forschung. Sie war damit eine Leitinstitution, die es vermochte, pädagogische Professionalität zu unterstützen, entsprechende Standards zu setzen und Entwicklungen voranzutreiben.“ (Gieseke 2008, S. 47)

Die Einführung des Studiengangs Diplom-Pädagogik als grundständiges erziehungswissenschaftliches Studium mit einer spezifischen Fachrichtung Erwachsenenbildung im Jahr 1969 bildet einen weiteren bedeutenden Institutionalisierungsschritt dieser ersten Entwicklungsphase. Bedeutsam wird dieser Schritt aber nicht nur in seiner Relevanz für den Professionalisierungsprozess innerhalb der Praxis der Erwachsenenbildung, sondern ebenso hinsichtlich der nachhaltigen Verankerung der Erwachsenenbildung innerhalb der Erziehungswissenschaft. Zwar hat die universitäre Erwachsenenbildung eine deutlich längere Geschichte als der Diplomstudiengang, doch verbindet sich mit seiner Einführung eine für das Fach nachhaltig wirksame Zäsur, die alles Vorangegangene zur „Vorgeschichte“ (Kade 1994, S. 149) werden lässt. „Dem Diplomstudiengang hat die Erziehungswissenschaft ihr Wachstum und ihre Bedeutung [...] zu verdanken. Die universitäre Erziehungswissenschaft hat in dieser Zeit ihr geisteswissenschaftliches Erbe hinter sich gelassen und ein sozialwissenschaftliches Profil erworben“ (Nittel 2000, S. 113).

Tatsächlich befördern die politischen Reformen der 1960er und 1970er Jahre nicht nur die Bedeutungsaufwertung der universitären Erwachsenenbildung durch die Verantwortung für einen Studienbereich des neuen Diplomstudiengangs und liefern damit auch die (Finanzierungs-)Grundlage für ihren quantitativen und strukturellen Ausbau; vielmehr drückt sich der Geist dieser Reformära auch in Inhalt und Anlage des Studiengangs selbst aus. Der Diplomstudiengang verkörpert die eigentümliche Verbindung von erfahrungswissenschaftlich fundierter Kritik gesellschaftlicher Praxis und pädagogischer Veränderung derselben, wie sie in der Forderung einer „realistischen Wendung“ (Roth 1962) formuliert wird: „Natürlich kann auch in der Pädagogik niemals die empirische Forschung die Verant-

wortung für die Praxis konkret übernehmen, noch viel weniger als es die Medizin für den Arzt tun kann. Die Verantwortung in der gegebenen pädagogischen Situation übersteigt die Einsichten, die Wissenschaft sichern kann, aber ohne Hilfe von Wissenschaft [...] bleibt die Pädagogik im ungewissen Licht subjektiver Erfahrungen, im modischen Wechsel der Meinungen, unter dem Druck von Mächtigen, die nicht das Regulativ einer Wissenschaft vor Augen haben, der es um Wahrheit und Objektivität geht.“ (Roth 1962, S. 490)

Diese Programmatik einer gesellschaftlichen Verantwortlichkeit der Erziehungswissenschaft drückt sich auch in einer hohen Verantwortlichkeit der Disziplin für die Profession aus: Der „[...] Bezug auf die Erwachsenenbildungspraxis als Berufsfeld und die damit verbundene Aufgabe, die Professionalisierung des Berufsfeldes im Sinne einer formalen Verberuflichung über seine Verwissenschaftlichung in Gang zu bringen und zu verstetigen“ (Kade 1994, S. 149) ist gerade in dieser ersten Entwicklungsphase konstitutiv für die universitäre Erwachsenenbildung. Das zunächst hochgradig unsichere Projekt „Diplom-Pädagoge / Diplom-Pädagogin“ – zur Zeit der Verabschiedung der Rahmenordnung „lagen keinerlei gesicherte Prognosen über den zukünftigen Bedarf an Diplompädagogen im allgemeinen und an solchen mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung im besonderen vor“ (Nittel 2000, S. 113) – wird durch die universitäre Erwachsenenbildung dementsprechend über die nächsten Jahrzehnte hinweg (auch und gerade empirisch) intensiv begleitet.

Doch gerade in der zweiten Hälfte der 1970er Jahre lässt sich ein deutlicher Rückgang der Publikationen zum Themengebiet Professionalisierung verzeichnen (Fink 1990). Unter Umständen drückt sich hierin schon aus, dass die universitäre Erwachsenenbildung zunehmend auf kritische Distanz geht zu der der frühen, auf Hauptberuflichkeit und Verwissenschaftlichung fokussierten und dabei stark an die politische Diskussion gekoppelten Professionalisierungsdebatte (Nittel 2000, 120f.), um in den 1980er Jahren zunehmend professionssoziologische Theoriepositionen zu rezipieren, diese auf die Entwicklungen der Erwachsenenbildung zu wenden und schließlich auf der Tagung der Kommission Erwachsenenbildung 1988 das „Ende der Professionalisierung“ zu diskutieren.

### **Ende der Professionalisierung und Suche nach pädagogischer Professionalität: Die Diskussion der 1980er und 1990er Jahre**

Die Auseinandersetzung mit Profession, Professionalisierung und Professionalität der Erwachsenenbildung wandelt sich in den 1980 und 1990er Jahren ganz grundlegend durch das „endgültige Obsolet-Werden des für den kollektiven Prozess der Verberuflichung verantwortlichen Bewegungsmechanismus [...]: nämlich die Einheit von bildungspolitischem und gesellschaftspolitischem Reformwillen, die Verwissenschaftlichung und eine der klassischen Bildungsidee aufgeschlossene Öffentlichkeit“ (Nittel 2000, S. 124). Die durch die Ölkrisen von 1973 und 1979 ausgelösten Rezessionswellen belasten die öffentliche Haushalte massiv und führen zu einem deutlichen Anstieg der Arbeitslosenzahlen, die sich im Zeitraum von 1980

bis 1983 mehr als verdoppeln, wodurch die Arbeitslosenquote mit ca. 9% so hoch liegt wie seit 1953 nicht mehr (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011). Die hohen Ideale der bildungspolitischen Reformära weichen realpolitischen Notwendigkeiten. Für die Weiterbildungsfinanzierung bedeutet dies z.B. eine Kanalisierung des Mittelflusses hin zu Maßnahmen im Bereich des Arbeitsförderungsgesetzes, deren Hauptzielgruppe nun zunehmend Arbeitslose sind (vgl. Kuhlenkamp 2006).

Mit dieser Verschiebung der Finanzierungsschwerpunkte geht auch eine funktionale Verlagerung der Erwachsenenbildung einher. Konnte die Erwachsenenbildung in den 1960er Jahren noch ein weitgehend klassisch-aufklärerisches Bildungsideal vertreten, so wird sie nun in einen neuen gesellschaftlichen Funktionszusammenhang gestellt, der bis heute von großer Relevanz für die Erwachsenenbildung geblieben ist: Es „setzte sich nun vollends die Tendenz durch, sozial- und arbeitspolitische Problemlagen in pädagogische umzudefinieren“ (Nittel 2000, S. 125). Die Erwachsenenbildung wird damit in die Pflicht genommen, ihre gesellschaftliche ‚Zweckmäßigkeit‘ nicht länger nur durch die Bildung ‚zum Menschen‘ oder ‚zum Bürger‘ unter Beweis zu stellen, sondern sich stärker durch die Bearbeitung ganz konkreter gesellschaftlicher Problemlagen an und mit den von ihnen betroffenen Individuen zu legitimieren. Im Kern muss also festgestellt werden, „dass Anfang der 80er Jahre der Geldfluss in Richtung Erwachsenenbildung nicht mehr so reibungslos war und in der Öffentlichkeit der reformpolitische Konsens aufgekündigt wurde“ (Nittel 2000, S. 125).

Die in den 1970er Jahren entstandene Vorstellung einer Professionalisierung der Erwachsenenbildung, die reduziert war auf die Ausweitung der Hauptberuflichkeit und die Verwissenschaftlichung der Ausbildung und zugleich eng gekoppelt war an die Vorstellung der Volkshochschule als institutionellem Zentrum der Erwachsenenbildung und damit an eine öffentliche Finanzierung und Regulierung wird in den 1980er Jahren brüchig. Zum einen kann die Anstellungsquote von hauptberuflichen pädagogischen MitarbeiterInnen natürlich nicht in dem Maße weiter anwachsen, wie dies in den Jahren des rasanten Ausbaus geschehen war. Zum anderen wird die zentrale Stellung der Volkshochschule innerhalb der Erwachsenenbildungslandschaft immer stärker in Frage gestellt, politische Grundsatzpapiere (wie z.B. der baden-württembergischen Kommission Weiterbildung 1984) legen den Grundstein für einen weitgehenden Rückzug des Staates aus der Weiterbildung und die Etablierung eines Erwachsenenbildungsmarktes in den 1990er Jahren (Strunk 1988).

Der Bereich der beruflichen Bildung wird im Rahmen der veränderten Funktionsbestimmung von Erwachsenenbildung in seiner Bedeutung immens aufgewertet, im Zusammenspiel mit der zunehmenden institutionellen Dezentralisierung avanciert schließlich auch die betriebliche Bildung zu einem wichtigen Handlungsfeld. Neben den erstarkenden Sektoren der beruflichen und betrieblichen Bildung erschließen sich ErwachsenenpädagogInnen weitere gesellschaftliche Bereiche, die insbesondere in Zusammenhang mit den Neuen Sozialen Bewegungen der 1980er Jahre Relevanz gewinnen, so z.B. in der Frauen- oder Umweltbildung. Damit lässt sich der Professionalisierungsprozess in den 1980er Jahren zwar quantitativ als sta-

gnierend oder gar rückläufig bewerten, zugleich erfolgt aber qualitativ eine starke Ausdifferenzierung durch das Erschließen neuer Handlungsfelder.

Diese strukturelle Veränderung des Professionalisierungsprozesses schlägt sich auch in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung damit nieder. Einerseits zeichnet sich in den 1980er Jahren zunehmend die Tendenz ab, resümierend (und räsonierend) auf den bisherigen Professionalisierungsprozess zurückzublicken. Auf den Punkt gebracht wird diese Situation durch die Kommission Erwachsenenbildung, die ihrer Jahrestagung 1987 den Titel „Ende der Professionalisierung?“ (Schlutz/Siebert 1988) gibt. Andererseits ermöglicht eben diese Stagnation der Professionalisierung aber auch, die Aufmerksamkeit auf neue Themen zu richten.

Es ist Hans Tietgens, der zu dieser Zeit dafür plädiert, der zunehmend problematischen Diskussion um Professionalisierung ein neues Zentrum zu geben, das in der Lage ist, wieder stärker an insbesondere für die erwachsenenpädagogische Berufspraxis relevanten Fragestellungen anzuknüpfen: „Denn was tatsächlich in der Erwachsenenbildung und zwar aller Sparten gebraucht wird, ist Professionalität als situative Kompetenz. Läßt man nämlich die berufsständische Umgebung des Professionalisierungsbegriffs beiseite, stößt man auf einen harten Kern der Anforderungen an das Berufshandeln, und eben diese treffen auf die Erwachsenenbildung als Beruf zu“ (Tietgens 1988, S. 37). In dem Maße, wie das kollektive Projekt einer Professionalisierung ins Stocken gerät, verschiebt sich also der Fokus der Auseinandersetzung zunehmend auf die Professionellen und ihr professionelles Handeln – oder wie Gieseke diesen Zusammenhang ebenso nüchtern wie prägnant formuliert: „In der PAS sprach man zu der Zeit nicht mehr von Professionalisierung, sondern von Professionalität, da der Professionalisierungsprozess als Verberuflichung nicht weiter voranschritt“ (Gieseke 2008, S. 56).

Es sind aber wohl nicht nur die strukturellen Veränderungen in der Praxis der Erwachsenenbildung für diese Perspektivenverschiebung ursächlich, sondern ebenso eine universitäre Erwachsenenbildung, die zunehmend ihre Position im Wissenschaftssystem findet: Zwar ist weiterhin ein vergleichsweise enger Bezug der Wissenschaft auf die Berufspraxis vorzufinden, aber „über die Aufgaben kontinuierlicher und systematischer Produktion wie Vermittlung von professionsrelevantem Wissen hinaus gewinnt die akademische Erwachsenenbildung ihr Selbstbewußtsein auch über den Bezug auf das Wissenschaftssystem“ (Kade 1994, S. 156).

Dies führt zu verschiedenen Veränderungen: Erstens werden in den 1980er Jahren verstärkt die professionssoziologischen Diskurse rezipiert und die dort entwickelten Theoriepositionen auf ihrem Erkenntniswert für die Untersuchung professionellen Handelns in der Erwachsenenbildung hin befragt. Zweitens gewinnt so aber auch der Diskursraum „Erziehungswissenschaft“ an Bedeutung: Mit der Einnahme professionstheoretischer Perspektiven werden systematische Vergleiche der Erwachsenenbildung mit anderen pädagogischen Handlungsfeldern möglich. Drittens korrespondieren mit diesen Veränderungen der Forschungsperspektive auch veränderte empirische Zugangsweisen: Die Konjunktur qualitativer Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft der 1980er Jahre trifft sich daher aufs Beste mit der Verschiebung des Forschungsinteresses von der Makroebene der

Professionalisierung hin zur Mikroebene professionellen Handelns in konkreten pädagogischen Handlungsfeldern.

Somit ist insgesamt eine erneute Intensivierung und Ausdifferenzierung der Auseinandersetzung mit dem Themenkreis Profession, Professionalisierung und Professionalität etwa seit Mitte der 1980er Jahre festzustellen (vgl. Koring 1990; Gieseke 2008), bei der sich der Aufmerksamkeitsfokus hin zu professionellem Handeln und Professionalität verschiebt, stärker professionstheoretisch argumentiert wird und zudem die (qualitative) empirische Erforschung professionellen Handelns an Bedeutung gewinnt.

Aus der Vielzahl der Arbeiten, die in dieser Zeit entstehen, können hier nur einige wenige herausgegriffen werden, welche aber durchaus die Entwicklungslinien des Diskurses veranschaulichen: Zu nennen ist etwa der Sammelband „Professionalisierung der Erwachsenenbildung“ von Harney, Jütting und Koring (1987), der einen ersten Versuch darstellt, die zu jenem Zeitpunkt in der Professionsforschung entstandene Breite theoretischer Zugänge abzubilden und auf die Erwachsenenbildung zu beziehen. So finden sich etwa differenzierungs- bzw. systemtheoretisch argumentierende Beiträge (Stichweh 1987; Schorr 1987), Korings (1987) Rezeption der Oevermannschen Strukturtheorie sowie der Versuch, Habermas' Theorie kommunikativen Handelns fruchtbar zu machen (Buschmeyer 1987).

Es entwickelt sich in den 1980er und 1990er Jahren damit eine nicht länger nur rezeptive, sondern stärker produktive Auseinandersetzung mit professionstheoretischen Zugängen. Zugleich zeigt sich die Pädagogik insbesondere in Hinblick auf die unterschiedlichen Entwicklungen und Strukturen der verschiedenen pädagogischen Handlungsfelder als interessanter „Fall“ für die Professionstheorie. Diese Art der Auseinandersetzung findet sich in der Folge z.B. in „Erziehen als Profession“ (Dewe/Ferchhoff/Radtke 1992b) und insbesondere im Band „Pädagogische Professionalität“ (Combe/Helsper 1996), der in seiner Anlage den Stand der Diskussion zur Mitte der 1990er Jahre sehr gut widerspiegelt: Es hat sich eine eng auf soziologische Positionen bezogene, aber erkennbar eigenständige theoretisch und empirisch fundierte erziehungswissenschaftliche Professionsforschung ausgebildet.

Im Bereich der empirischen Forschung veröffentlicht Gieseke (1989) eine qualitative Längsschnittuntersuchung, in der sie sich mit der Herausbildung eines professionellen Habitus in der beruflichen Sozialisation von ErwachsenenbildnerInnen auseinandersetzt. Insgesamt lässt sich ein Trend zu qualitativen Fallstudien, (berufs-)biografischen Zugängen und zur Untersuchung professionellen pädagogischen Handelns auf der Mikro-Ebene erkennen (vgl. z.B. Kade 1989). Biografische Fallanalysen werden dabei auch als Grundlage professioneller erwachsenenpädagogischer Praxis und als ein Qualifizierungskonzept für die Professionellen diskutiert (Kade 1990). Gerade die sich in den 1990er Jahren immer weiter ausdifferenzierenden und zunehmend unübersichtlich werdenden erwachsenenpädagogischen Handlungsfelder sowie die (zum Teil hieraus er-)wachsende (berufs-)biografische Optionsvielfalt können durch berufsbiografische Fallanalysen erschlossen werden (vgl. Nittel/Völzke 2002; Kraul/Marotzki/Schweppe 2002).

### **Qualität, Wissen und Kompetenz in der Erwachsenenbildung: Die Diskussion der 1990er und 2000er Jahre**

Etwa zwischen der Mitte der 1990er Jahre bis hin zur Mitte der 2000er Jahre vollziehen sich in der Erwachsenenbildung strukturelle Veränderungen, die eine neue Linie innerhalb des Diskurses um Profession, Professionalisierung und Professionalität begründen: Der bereits in den 1980ern programmatisch angelegte Rückzug des Staates aus einer sehr starken Rolle – insbesondere auch als direkter Anbieter – im Weiterbildungssektor zugunsten einer stärker marktförmig organisierten Weiterbildungslandschaft, in der der Staat eine eher moderierende Funktion übernimmt, kommt in dieser Phase zur vollen Durchsetzung.

Vor dem Hintergrund des Neuen Steuerungsmodells (vgl. KGSt 1993) werden auch in öffentlichen Institutionen flächendeckend marktwirtschaftliche Steuerungsmechanismen installiert: Nicht nur die konkreten Maßnahmen wie z.B. Kontraktmanagement, dezentrale Ressourcenverantwortung, Budgetierung, Controlling, oder die Einführung der Doppik, sondern vor allem das zugrunde liegende Prinzip einer outputorientierten Steuerung zwingt nicht nur die öffentliche Verwaltung, sondern eben auch (öffentliche bzw. öffentlich geförderte) Bildungseinrichtungen zur Auseinandersetzung mit den konkreten Ergebnissen ihrer Tätigkeit. Dabei stellt sich den Organisationen nicht nur die Frage, was eigentlich der Output pädagogischer Leistungen ist, vielmehr geht es sehr konkret um die Entwicklung organisationaler Verfahren, mit deren Hilfe dieser Output (möglichst: eindeutig) definiert und seine Bedingungen (möglichst: kausal) beschrieben werden können, um ihn so (möglichst: quantifizierend) messen und (möglichst: infallibel) steuern zu können. Ein zentrales Instrument ist in diesem Zusammenhang das Qualitätsmanagement.

Im Gegensatz zu vielen anderen Begriffen und Konzepten, die im Rahmen neuer Steuerung plötzlich in der Bildungslandschaft stehen, wird der Begriff der Qualität in weiten Teilen von Wissenschaft und Praxis der Erwachsenenbildung bereitwillig aufgenommen. Relativ schnell wird dann auch eine Querverbindung zur Professionalitätsdebatte aufgebaut – im Extremfall wird Professionalität unreflektiert durch Qualität ersetzt: „Wenn wir über Professionalität sprechen, sprechen wir nicht über Professionalisierung. Letztere ist der arbeits- und tarifrechtliche Aspekt [...]. Bei Professionalität aber geht es darum, die Qualität beruflichen Handelns zu erörtern“ (Nuissl 1997, S. 13). Die bislang historisch nachgezeichnete Diskurslinie wird mit solchen Thesen nicht nur fortgesetzt, sondern auf eine neue Ebene gebracht: Nicht nur, dass damit die Abkehr von einer Auseinandersetzung mit der Berufsentwicklung auf der Makro-Ebene (also ‚Professionalisierung‘) zementiert wird, zudem steht nun auch der bzw. die einzelne Professionelle mit seinem bzw. ihrem jeweils spezifischen ‚Können‘ und seinem bzw. ihrem berufsbiografischen Geworden-Sein nicht länger im Fokus.

Mit der Diskussion um Qualitätsmanagement verschiebt sich der Fluchtpunkt der Auseinandersetzung mit der spezifischen Qualität pädagogischer Praxis von der professionellen Interaktion hin zur Organisation (vgl. z.B. Zech/Ehse 1999).

Wenn die Professionellen hierbei berücksichtigt werden, so vorwiegend aus einer organisationalen bzw. betriebswirtschaftlichen Perspektive heraus: Als Personal, als Humankapital, als Bündel von (möglichst: zertifizierten, expliziten, messbaren) Wissensbeständen und Kompetenzen. Mit der Konjunktur der Auseinandersetzung mit Qualität korrespondiert eine Konjunktur der Auseinandersetzung mit Qualifikation.

Gegen Ende der 1990er Jahre mehren sich also die Versuche, die „Veränderungen in der Profession Erwachsenenbildung“ (Meisel 1997) zu untersuchen und daraus Anforderungen an die Qualifizierung von ErwachsenenbildnerInnen abzuleiten – insbesondere das DIE setzt hier einen Schwerpunkt. Die Sektion Erwachsenenbildung setzt sich auf ihrer Jahrestagung 1996 unter dem Titel „Enttraditionalisierung der Erwachsenenbildung“ (Derichs-Kunstmann/Faulstich/Tippelt 1997) ebenfalls mit strukturellen Veränderungen der Erwachsenenbildung auseinander, wobei hier neben der Arbeitsgruppe „Professionalisierung – Entprofessionalisierung“ vor allem die Arbeitsgruppe zu „Institutionalisierung – Deinstitutionalisierung“ ins Auge fällt: Neben der Etablierung eines deregulierten Weiterbildungsmarktes sind es auch die zunehmende Bedeutung der Neuen Medien und die Debatte um neue Formen selbstgesteuerten Lernens, die dazu führen, dass nicht nur das Konzept der Profession, sondern auch das Konzept der Institution seine Bindungskraft verliert. Jenseits einer professionalisierten und institutionalisierten Erwachsenenbildung werden nun stärker Wissen und Kompetenzen in ihrer Bedeutung für erwachsenenpädagogisches Handeln hervorgehoben (vgl. z.B. Dewe/Wiesner/Wittpoth 2002; Peters 2004).

Damit einher geht eine entscheidende Wendung des Diskurses: Die Verfügung über jenes Wissen und jene Kompetenzen wird nicht mehr länger per se mit der Vorstellung einer eindeutig definierten (akademischen) Ausbildung zu einem bestimmten Beruf im Sinne der klassischen Professions- bzw. Professionalisierungskonzepte verbunden. Während u.a. durch die Bologna-Reform die mit dem Diplomstudiengang erreichte (relative) Einheitlichkeit des erwachsenenpädagogischen Studiums zunehmend erodiert (Faulstich/Graeßner 2006; Faulstich/Graeßner 2005)<sup>4</sup> werden gleichzeitig im Kontext des Europäischen Qualifizierungsrahmens die Qualifizierungswege für ErwachsenenbildnerInnen verhandelt (Kraft/Schmidt-Lauß 2007). In den 2000er Jahren löst sich der Diskurs um Profession, Professionalisierung und Professionalität endgültig von seinem ursprünglichen Fokus auf den Hauptamtlichen Pädagogischen Mitarbeiter an der Volkshochschule als dem professionellen und institutionellen Zentrum und nimmt statt dessen stärker die Dozenten in den unterschiedlichen erwachsenenpädagogischen Handlungsfeldern mit ihren jeweiligen Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfen in den Blick (vgl. z.B. Kraft/Seitter/Kollewe 2009; Hippel 2009; Reichert 2008).

Diese kurze historisierende Betrachtung soll deutlich machen, wie stark der Wandel des Diskurses um Profession, Professionalisierung und Professionalität

---

<sup>4</sup>Wenngleich durch die Verabschiedung eines Kerncurriculums DGfE (2008) versucht wird, an der Idee eines gemeinsamen, einheitlichen Kerns des grundständigen Studiums festzuhalten



verwoben ist mit dem Wandel der Strukturen des Feldes der Erwachsenenbildung. Dabei wurde eine Diskurslinie herausgearbeitet, die zwangsläufig unter schlägt, dass es jenseits der großen Bewegungen immer Abweichungen und Variationen gibt. Anhand der Beiträge der letzten Tagung der Sektion Erwachsenenbildung, die sich explizit mit dem Themenkreis auseinandergesetzt hat (vgl. Hof/Ludwig/Schäffer 2010), vermittelt sich ein recht guter Eindruck von der großen Breite an theoretischen Zugängen, empirischen Gegenständen aber auch politischen Standpunkten, die sich im Feld der Erwachsenenbildung aktuell abzeichnen und die letztlich die Grundlage einer produktiven wissenschaftlichen Auseinandersetzung darstellen. Für die vorliegende Arbeit gilt es jedoch, die historischen Entwicklungslinien möglichst konturiert herauszuarbeiten, um im Folgenden die gegenwärtige Situation vertiefend betrachten zu können.

## 2.2 Gesellschaftliche Transformationen

Die eingangs eingeführte These einer doppelten Krise der Profession kann nun wieder aufgegriffen werden, indem jene aktuellen gesellschaftlichen Wandlungsprozesse beschrieben werden, die dazu führen, dass der Professionalismus als spezifisches Prinzip gesellschaftlicher Strukturierung zunehmend historisch überholt zu sein scheint. Erst auf der Grundlage der folgenden Beschreibung dieser strukturellen Wandlungsprozesse lassen sich schließlich in Kapitel 2.3 (S.52) Schlussfolgerungen für mögliche Wege der Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Rekonstruktion von Profession, Professionalisierung und Professionalität diskutieren. Selbstverständlich kann im Rahmen der vorliegenden Untersuchung keine vollumfängliche Darstellung der gesellschaftlichen Transformationsprozesse der letzten Jahrzehnte in all ihren Facetten erfolgen. Die Gesamtheit dieses Gefüges aus unterschiedlichen Veränderungen lässt sich allenfalls mit Schlagworten wie Individualisierung, Pluralisierung, Globalisierung, Ökonomisierung etc. bezeichnen. Für die in dieser Arbeit im Fokus stehenden Entwicklungen bietet jedoch der Begriff der Wissensgesellschaft (Stehr 1994) die pointierteste Charakterisierung: Ausgehend von diesem gesellschaftsdiagnostischen Kernbegriff sollen daher im Folgenden die für die vorliegende Fragestellung relevanten gesellschaftlichen Transformationsprozesse skizziert und in ihren Auswirkungen auf die strukturellen Grundlagen von Profession, Professionalisierung und Professionalität der Erwachsenenbildung beschrieben werden. Hierbei können drei Ebenen unterschieden werden, auf denen sich relevante Veränderungen ergeben: Erstens die grundlegenden Veränderungen der Berufsform, zweitens die konkret die Professionen und das professionalisierte Berufshandeln betreffenden Transformationen und schließlich die spezifischen Wandlungsprozesse im Feld der Erwachsenenbildung.

### 2.2.1 Die Berufsform in der Wissensgesellschaft

Professionen werden zwar gemeinhin als ‚besondere‘ Berufe, professionelles Handeln als eine ‚besondere‘ Form beruflichen Handelns rekonstruiert – das heißt aber auch: Die Herausbildung jener gesellschaftlicher Strukturen, die mit dem Begriff der Profession beschrieben werden, ist nur auf der Basis einer gesellschaftlichen Institutionalisierung von Berufen und Beruflichkeit möglich. Dieser Institutionalisierungsprozess kann historisch am Übergang vom Mittelalter zur Moderne verortet werden. Die Etablierung von Berufen als „relativ tätigkeitsunabhängige, gleichwohl tätigkeitsbezogene Zusammensetzungen und Abgrenzungen von spezialisierten, standardisierten und institutionell fixierten Mustern von Arbeitskraft“ (Beck/Brater/Daheim 1980, S. 20) kann in einen engen Zusammenhang gestellt werden mit der steigenden Komplexität der Gesellschaft und der Notwendigkeit einer arbeitsteiligen Bearbeitung dieser Komplexität.

#### Berufe und die soziale Distribution von Wissen

„Bei relativ einfachen sozialen Verteilungen des Wissens herrschen in der Bevölkerung ‚Laien‘ vor – aber diese Laien sind in der Bewältigung nahezu aller Probleme, denen sie in ihrem Alltagsleben begegnen, hochkompetent. In der modernen Gesellschaft ist nahezu jedermann in weiten (und wachsenden) Bereichen seines täglichen Lebens von anderen ‚Experten‘ abhängig“ (Luckmann/Sprondel 1972, S. 16). Je stärker also der gesamtgesellschaftlich verfügbare Wissensvorrat anwächst, desto zwingender sind alle Gesellschaftsmitglieder auf den Zugang zu Expertise angewiesen und desto bedeutsamer wird es für den Einzelnen, wenn er schon nicht mehr alles selber wissen kann, so doch zumindest ausreichendes Wissen über die soziale Verteilungsweise des Wissens innerhalb der Gesellschaft zu besitzen (Berger/Luckmann 2007, 47f.).

Berufe stellen damit eine – vielleicht *die* – zentrale Institutionalisierungsform moderner Gesellschaften für die soziale Distribution und Organisation von Wissen dar. Doch scheint diese Institution zunehmend unter Druck zu geraten: In dem Maße, wie in der Wissensgesellschaft der gesellschaftliche Vorrat an Wissen anwächst und zugleich die Halbwertszeit des Wissens zusammenschrumpft, stellt sich zunehmend die Frage, inwiefern die Berufsform noch geeignet ist, den Wissensvorrat zu differenzieren, zu bezeichnen und gesellschaftlich auffindbar zu machen: Während noch vor einer Generation das Erlernen eines Berufs als einmalige biografische Phase galt, in der sämtliches Wissen erworben wurde, das notwendig war, um in der Folge in einem festgelegten Tätigkeitsfeld bis zum Ausscheiden aus dem Erwerbsleben berufstätig zu sein, ist heute die Notwendigkeit einer ständigen Erweiterung, Veränderung und auch Eliminierung beruflicher Wissensbestände sowie der Wechsel zwischen unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen im Verlauf der Berufsbiografie zu einer Selbstverständlichkeit geworden. Der Beruf in seiner klassischen Gestalt als „standardisierte ‚Fähigkeitsschablone‘“ (Demszky von der Hagen/Voß

2010, S. 776) wird damit zunehmend bedeutungslos.<sup>5</sup>

### Neue betriebliche Strukturen und Wandel zum Individualberuf

Neuere Paradigmen der betrieblichen Arbeitsgestaltung betonen zudem seit den 1990er Jahren eine möglichst prozessorientierte und flexible Arbeitsorganisation, wodurch Beruf zunehmend auch als Kategorie der betrieblichen Differenzierung und Integration von Arbeit an Bedeutung verliert. Die Betriebe (Wirtschaftsunternehmen ebenso wie soziale Organisationen, öffentliche Einrichtungen etc.) betonen vor diesem Hintergrund vermehrt einen „Bedarf an Personen mit überfachlichen Kompetenzen und entwicklungsoffenen Qualifikationspotentialen“, woraus sich tendenziell auch ein gesellschaftlicher Bedarf für eine „Annäherung von beruflicher und allgemeiner Bildung“ ableiten lässt ((Kurtz 2002, S. 69). Zwar vollzieht sich dieser Trend einer Bedeutungsaufwertung von ‚Basiskompetenzen‘ oder ‚Querschnittsfähigkeiten‘ gerade vor dem Hintergrund einer immer stärkeren Ausweitung und Ausdifferenzierung beruflich relevanter Wissensbestände, doch die „spezifische Verbindung von (Berufs-)Fachlichkeit, sozialer Integration im Betrieb und gesellschaftlichem Status, die das traditionelle deutsche Berufskonzept ausgezeichnet hat, löst sich immer mehr auf und unterminiert damit das Berufskonzept in seiner Gültigkeit“ (Baethge/Baethge-Kinsky 1998, S. 469).

Damit deutet sich bereits an, dass keineswegs von einer vollständigen Auflösung der Berufe ausgegangen werden kann, vielmehr muss eine Veränderung ihrer Institutionalisierungsform konstatiert werden, die Voß (2001) als Wandel hin zum „Individualberuf“ charakterisiert: „Das, was Personen als Arbeitsfähigkeiten erwerben, anbieten und anwenden, wird also weiterhin eine Form haben. Eine Form, die (wie der bisherige Beruf) die persönliche Entwicklung konturiert, Identität und Biografie ermöglicht, auf Arbeitsmärkten als Ausweis dient, betriebliche Orientierung bietet etc. Aber es ist nicht mehr eine kollektive ‚Standardform‘, sondern eine berufliche Form der einzelnen Person“ (Demszky von der Hagen/Voß 2010, S. 777). Damit knüpft er an das von ihm und Pongratz entworfene Konstrukt des Arbeitskraftunternehmers, mit dem sie eine „neue Grundform der Ware Arbeitskraft“ (Voß/Pongratz 1998) proklamieren. Kennzeichnend für diese Form ist, dass Arbeitende neben dem eigentlichen Einsatz ihrer Arbeitskraft in konkreten Tätigkeitsvollzügen auch einerseits die Herstellung und Vermarktung ihrer Arbeitskraft selbstständig betreiben müssen und andererseits die Integration dieser Tätigkeiten in ihre alltägliche Lebenspraxis und in ihre Biografie eigenverantwortlich bewerkstelligen müssen. Auch angestellte ArbeitnehmerInnen müssen also zunehmend als UnternehmerInnen agieren, die ihre eigene Arbeitskraft als Ware am Markt absetzen und sie müssen zudem lernen, sich selbst auch als UnternehmerInnen zu begreifen, weil der Beruf seine identitätsstiftende Funktion zunehmend einbüßt. Insbesondere letzterer Befund schließt an eine generelle Betonung managerialer

---

<sup>5</sup>Zugleich ist jedoch darauf hinzuweisen, dass diese stark verbreitete Sichtweise der ‚klassischen‘ Berufsform tatsächlich nur einen vergleichsweise kleinen historischen Ausschnitt gesellschaftlicher Realität repräsentiert (vgl. Kocka 2000; Kurtz 2001; Kurtz 2002).

Rationalität als ultima ratio in den unterschiedlichsten Lebensbereichen an, wie sie insbesondere im Rahmen der Gouvernamentalitätsforschung (Weber/Maurer 2006) im Anschluss an Foucault (2006a,b) z.B. als Subjektivierungsform des ‚unternehmerischen Selbst‘ (Bröckling 2009) diskutiert wird.

Auch wenn die hier umrissenen Entwicklungen sicher nicht das Ende des Berufes bedeuten, so lässt sich doch festhalten, dass er in seiner bisherigen gesellschaftlichen Form sicher nicht weiterbestehen wird. Im Rückgriff auf die klassischen Professionstheorien und die zentralen Merkmale von Professionen wird damit auch die Frage aufgeworfen, inwieweit mit dem Wandel hin zum Individualberuf eine (wissenschaftliche, aber auch durchaus alltagspraktische) Betrachtung von Berufen als sozialen Einheiten noch einen Erkenntniswert besitzt: Repräsentiert eine Kategorisierung nach Beruf, wie sie z.B. in quantitativen Analysen üblich ist, noch hinreichend die soziale Realität oder gibt es eine geschlossene soziale Entität von Berufsangehörigen nur mehr ‚auf dem Papier‘? Dies gilt keineswegs nur für den Bereich der Ausbildungsberufe: Gerade bei akademischen Berufen stellt sich die Frage, inwieweit die zunehmende Ausdifferenzierung der Studiengangslandschaft im Zuge des Bologna-Prozesses die Auflösung der sozialen Einheit ‚Beruf‘ weiter befördert. Macht es vor diesem Hintergrund noch Sinn, auf die Frage nach dem Beruf schlicht mit „Diplom-Pädagogin“ zu antworten? Oder wird es eher üblich sein, den jeweiligen individuellen Tätigkeiten möglichst genau Ausdruck zu verleihen („freiberufliche Trainerin im EDV-Bereich“, „Fallmanager für Hilfen zur Erziehung im ASD der Stadt X“, „Beraterin für strategisches Führungskräfte-Recruitment in der Baubranche“) – eingedenk der Tatsache, dass dem Gegenüber damit dennoch eine allenfalls holzschnittartige Einordnung der Berufstätigkeit ermöglicht wird?

### 2.2.2 Professionen in der Wissensgesellschaft

Die beschriebenen Transformationsprozesse der Berufsform beziehen sich selbstverständlich keineswegs ausschließlich auf die klassischen Ausbildungsberufe: Als grundsätzliche Wandlung der gesellschaftlichen Institutionalisierungsform von Arbeit verschaffen sie sich auch für all jene Berufe Geltung, die gemeinhin als Professionen beschrieben werden. Gleichzeitig sind die Professionen jedoch über diese allgemeine Transformation hinaus mit spezifischen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Durchsetzung der Wissensgesellschaft konfrontiert, die im Folgenden eingehender untersucht werden sollen.

#### Erosion des professionellen Wissensmonopols

Die systemtheoretisch orientierte Professionstheorie misst Professionen eine vergleichsweise geringe gesellschaftliche Lebensdauer zu. Stichweh vertritt die These, dass „*Professionen* ein Phänomen des Übergangs von der ständischen Gesellschaft des alten Europa zur funktional differenzierten Gesellschaft der Moderne sind und daß sie vor allem darin ihre gesellschaftsgeschichtliche Bedeutung haben“

(Stichweh 1996, S. 50). Professionen sind aus dieser Perspektive gesellschaftliche Strukturen, die insofern wichtige ‚Pionierarbeit‘ leisteten, als sie die stratifikatorische gesellschaftliche Differenzierung wie sie in den Ständen des Mittelalters repräsentiert war ernstlich in Frage stellten und als Alternative eine „Differenzierung gemäß Sachgesichtspunkten, die mit zentralen Dimensionen der gesellschaftlichen Wissensordnung korreliert“ (Stichweh 1996, S. 54) anboten. Wenn man nun davon ausgeht, dass sich in der modernen Gesellschaft das Prinzip der funktionalen Differenzierung weitgehend durchgesetzt hat, so wird leicht nachvollziehbar, warum Stichweh den Professionen im obigen Zitat eben nur eine gesellschafts*geschichtliche* Bedeutung einräumt und Kurtz (2002, S. 60) die Professionen pointiert als ein „transitorisches Phänomen, dessen Höhepunkt bereits überschritten ist“ einschätzt.

Das im Zusammenhang mit der immer weitergehenden Ausdifferenzierung der Gesellschaft (und untrennbar daran geknüpft: der gesellschaftlichen Wissensordnung) virulent werdende Kernproblem besteht also darin, dass die für die Professionen konstitutive Verfügung über einen einheitlichen und abgegrenzten, hinreichend spezifischen und zugleich mit universellem Geltungsanspruch versehenen, und gerade nicht allen Gesellschaftsmitgliedern zugängliche Wissenskorpus zunehmend seine ehemalige Exklusivität einbüßt: „Wissen – und zwar auf der Seite der Produktion wie auf der der Benutzung von Wissen – ist ähnlich wie Organisierbarkeit eine weit verbreitete Prämisse in fast beliebigen globalen Kommunikationszusammenhängen. Damit tritt die Orthogonalität von Wissen zum Prinzip funktionaler Differenzierung unübersehbar hervor, und das nimmt einzelnen Berufen die Sonderstellung, die sie auf ihren privilegierten Zugang zu Wissen zurückführen“ (Stichweh 2006a, S. 19).

Diese Erosion des professionellen Wissensmonopols wirkt sich auf unterschiedliche Ebenen der professionalisierten Handlungsstruktur aus: Erstens verändert sich das Verhältnis der Professionen zu anderen Berufen im jeweiligen Berufsfeld, indem sie ihre dominierende Stellung einbüßen, zweitens wird die dadurch entstehende legitimatorische Lücke gefüllt durch organisationale bzw. manageriale Rationalitäten und drittens vollzieht sich durch die veränderte gesellschaftliche Wissensordnung auch eine substanzielle Veränderung der professionellen Interaktionsstruktur.

### **Delegitimierung der Leitprofessionen**

Vor dem Hintergrund der gestiegenen Komplexität gesellschaftlicher Problemlagen lässt sich in vielen professionellen Handlungsfeldern eine Ausweitung und Ausdifferenzierung der dort tätigen Berufsgruppen verfolgen. Kurtz (2002, S. 60) verweist beispielhaft auf den Bereich Sozialer Hilfe, in dem eine große Vielfalt unterschiedlicher Berufsgruppen tätig ist, die als Spezialisten unter Rückgriff auf spezifische Wissensbestände jeweils nur kleine Ausschnitte der Problembearbeitung verantworten. Es ist natürlich kein neues Phänomen, dass unterschiedliche Berufe innerhalb eines bestimmten Handlungsbereichs operieren, an der medizi-

nischen Versorgung etwa sind traditionell ebenso unterschiedliche Berufsgruppen beteiligt. Mit dem Beruf des Arztes bzw. der Ärztin hat sich dort jedoch eine Leitprofession etabliert, die auf der Grundlage eines übergreifenden Wissenskorpus eine Autorität darstellt, die das berufliche Handeln der anderen Berufsgruppen dominiert und dieses damit als ‚Zuarbeit‘ zugleich legitimiert und kontrolliert; sämtliche Handlungen aller bei der medizinischen Versorgung einer Person Beteiligten (Pflegekräfte, ApothekerInnen, PhysiotherapeutInnen, VerwaltungsmitarbeiterInnen) unterliegen in einer solchen Konfiguration einer Letztbeurteilung, die ausschließlich durch den Arzt bzw. die Ärztin angemessen erfolgen kann.

Im Bereich sozialer Hilfe hingegen hat sich nie eine Leitprofession etablieren können: Dies liegt einerseits daran, dass es keinen disziplinär zu verortenden Wissenskorpus gibt, der seine exklusive und universelle Geltung für sämtliche Interventionen im Bereich sozialer Hilfe durchsetzen konnte, andererseits an seiner „nachgeordneten Stellung“ (Kurtz 2002, S. 60) zu anderen gesellschaftlichen Handlungsfeldern, die eine hohe gesellschaftliche Bedeutung haben (für die Soziale Hilfe ist hierbei insbesondere das Rechtssystem zu nennen). Diese Konstellation ist für Kurtz jedoch keineswegs eine Besonderheit des Bereichs Sozialer Hilfen, vielmehr verweist sie auf übergreifende gesellschaftliche Entwicklungen, die sich auch in solchen Handlungsfeldern aufzeigen lässt, die zuvor eine Leitprofession ausgebildet hatten. Abermals kann dies am Beispiel der Medizin verdeutlicht werden: So tritt die klassische Schulmedizin zunehmend in Konkurrenz zu anderen Heilberufen, naturheilkundliche oder homöopathische Verfahren finden immer breiteren gesellschaftlichen Zuspruch, der sich auch in Institutionalisierungsprozessen ausdrückt, etwa in der Anerkennung der Kosten entsprechender Behandlungen durch die Krankenkassen. So wird immer häufiger die Frage aufgeworfen, ob die schulmedizinische Sichtweise weiterhin beanspruchen kann, die einzig wahre zu sein – es deutet sich hier bereits an, wie Professionalität zu einem ‚umkämpften‘ Gegenstand wird.

Dabei ist wichtig zu betonen, dass die ehemaligen Leitprofessionen keinesfalls nur eine ‚konservative Haltung‘ in diesen Wandlungsprozessen einnehmen und einzig darauf bedacht sind, ihre professionellen Pfründe und ihre Position innerhalb des Berufsfeldes um jeden Preis zu verteidigen. Pfadenhauer (Pfadenhauer 2003, S. 183) macht im Gegenteil sehr gut deutlich, dass es häufig die Professionellen selbst sind, die an der Überlegenheit der ihrem Handeln zu Grunde liegenden Wissensbasis zu zweifeln beginnen, was sie in der Figur des „verunsicherten Professionellen“ ausdrückt. Darüber hinaus lässt sich aber auch das Moment der ‚nachgeordneten Stellung‘ in immer mehr Handlungsbereichen vorfinden. Insbesondere dem Wirtschaftssystem wird eine derart zentrale gesellschaftliche Stellung zuerkannt, dass es in der Lage ist, die Legitimität ökonomischer Handlungsrationaltäten über den eigenen Handlungsbereich hinaus auf andere gesellschaftliche Sektoren auszuweiten. So stellt z.B. medizinische Sinnhaftigkeit einer professionellen Intervention in den meisten Kontexten keine hinreichende Begründung mehr dar, vielmehr muss in allen Entscheidungen durch den Arzt / die Ärztin auch die Relation von Aufwand und Ertrag berücksichtigt werden – neben das Kriterium

Effektivität tritt das Kriterium Effizienz.

### **Organisational-manageriale Rationalitäten**

Der soziologische Neo-Institutionalismus (Hasse/Krücken 2005) veranschaulicht, dass es für Organisationen in der modernen Gesellschaft unverzichtbar wird, sich ihrer gesellschaftlichen Legitimität über eine (scheinbar) rationale Gestaltung der Arbeitsstrukturen und -prozesse zu versichern (Meyer/Rowan 1977). Doch während noch Max Weber eine solche rationale Organisationsgestaltung idealtypisch in der öffentlichen Verwaltung verwirklicht sah (Weber 1980, 125ff.), ist es seit spätestens Ende der 1980er Jahre die marktwirtschaftliche Rationalität, der sich Organisationen beugen müssen, um ihre gesellschaftliche Legitimität sicherzustellen. Die Etablierung eines „New Public Management“, also die Übertragung von Steuerungsprinzipien des Wirtschaftssystems zunächst auf öffentliche und schließlich auch auf Organisationen des sogenannten ‚dritten Sektors‘ betrifft viele jener gesellschaftlichen Funktionsbereiche, in denen Professionen eine wichtige Rolle spielen.

„For decades now, the popular watchwords driving policy formation have been ‚competition‘ and ‚efficiency‘ (...). Those watchwords are being invoked in aggressive campaigns to change profoundly the governing and staffing of schools and universities, health, welfare, legal, and other institutions in which professionals perform key functions. Until recently those institutions and the professionals who work in them occupied a specially protected position. Now, especially in the United States, but also elsewhere, their position is being seriously weakened in the name of competition and efficiency. It is charged, that professions have monopolies which they use primarily to advance their selfish economic interests while failing to insure benefit to consumers, that they are inefficient, their work unreliable and unnecessarily costly.“ (Freidson 2001, S. 3)

Mit dieser kritischen Einschätzung und seiner Darstellung von Professionalismus als einer „dritten Logik“ zwischen Staat und Markt knüpft Freidson an klassische Motive der Professionstheorie an: Parsons sah eine zentrale Funktion der Professionen in der modernen Gesellschaft in ihrer Rolle als gemeinwohlorientiertes Gegengewicht zum eigennutzorientierten Wirtschaftssystem. Die inzwischen unhintergehbare Notwendigkeit für Professionelle, ökonomische Rationalitäten als relevante Rahmenbedingungen ihres Handelns anzuerkennen, ist eng gekoppelt an die umfassende gesellschaftliche Durchsetzung der (formalen und rationalen) Organisation als derjenige „Ort im Gesellschaftssystem (...), an dem die Arbeitsteilung zwischen den Berufen in einem Funktionssystem und auch zwischen den Funktionssystemen reorganisiert wird“ (Stichweh 2006a, S. 18). Der Organisation kommt also die Aufgabe der Handlungskoordination zu, wodurch sie in weiten

Teilen die intra- und interorganisationalen Arbeitsabläufe – und damit auch professionelle Interventionen – strukturiert. Die beiden grundlegenden Mechanismen, mit denen Organisationen Koordination leisten können, sind Hierarchie und Programme (Steinmann/Schreyögg 2000, 419ff.).

Die programmierte Handlungskoordination in Organisationen stellt nichts anderes dar als die Generalisierung von Entscheidungen, die nur vor dem Hintergrund einer Standardisierung von Arbeitsabläufen möglich wird. Dieses zentrale Prinzip organisatorischer Integration ist insbesondere in Form von Qualitätsmanagement im Zuge der Einführung des New Public Management zur Grundlage professioneller Intervention geworden. Seit den 1990er Jahren werden unterschiedliche Qualitätsmanagementsysteme in professionellen Handlungsbereichen eingeführt, insbesondere jene, die ursprünglich aus dem Bereich industrieller Fertigung stammen (wie z.B. das wohl am stärksten verbreitete System nach der ISO-Normenreihe 9000ff.), setzen im Kern auf hochgradige Standardisierung. Entsprechend kritisch wurden die verschiedenen Modelle des Qualitätsmanagements auch jenseits der Industrie diskutiert. So entwickelten sich spezifische Qualitätsmanagementsysteme für Dienstleistungsbetriebe insgesamt oder gar für spezifische Handlungsbereiche, wie etwa die Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW, vgl. Zech 2006), die den jeweiligen Spezifika des Handlungsfeldes umfassend Rechnung zu tragen bemüht ist.

Doch jenseits der Debatte um die Angemessenheit des jeweiligen Systems muss generell für die vorliegende Fragestellung festgehalten werden, dass die Antinomien zwischen Organisation und Profession (Schütze 1996) als Widersprüche zwischen organisationaler und professionalistischer Steuerungslogik zunehmend an Spannung gewinnen. Mit der Etablierung organisational-managerialer Verfahren der Qualitätssicherung etwa „wird ein Mechanismus in Frage gestellt, der lange Zeit unbestritten war. Man ging nämlich davon aus, dass die Qualität des beruflichen Handelns wissenschaftlich qualifizierter und unter staatlicher Aufsicht zertifizierter AkteurInnen bereits über ihre besondere Qualifikation und ein daraus erwachsendes Verantwortungsbewusstsein garantiert ist. Diese Selbstverständlichkeit ist offensichtlich brüchig geworden: Qualität soll nun wesentlich über die Berücksichtigung formaler Prozesskriterien und deren regelmäßige Überprüfung gewährleistet werden“ (Wittpoth 1997, S. 63).

In der vorliegenden Untersuchung kann es selbstverständlich nicht darum gehen, wieder mehr Handlungsfreiheit für Professionelle gegenüber der Organisationsherrschaft zu proklamieren. Vielmehr soll deutlich werden, dass erstens professionalistische und organisationale Steuerungslogiken unterschieden werden müssen, dass zweitens diese beiden Steuerungslogiken in einigen Punkten nicht miteinander vereinbar sind und dass drittens historisch Phasen der ‚Dominanz‘ der einen oder der anderen Steuerungslogik festgestellt werden können. Nach einer Welle der Expertenkritik (Illich 1983) hat sich die gesellschaftliche Anerkennung deutlich hin zu managerial-organisationalen Rationalitäten verschoben. Wenngleich zu diskutieren wäre, inwieweit sich in der jüngsten Vergangenheit wieder eine Gegenbewegung abzuzeichnen beginnt, so dominieren doch insgesamt noch „Tendenzen



der De-Professionalisierung, etwa in Form einer (Wieder-)Unterordnung erwachsenpädagogischer Berufsrollen und Tätigkeiten unter die Logiken der Verwaltung, des Markts, des Rechts oder anderer Professionen oder in einer Substitution von Professionalität durch Verfahren und Manuale“ (Dewe 2005, S. 9).

### **Transformationen professioneller Interaktion**

Die Erosion der exklusiven Wissensbasis der Professionellen bezieht sich drittens auch auf die Ebene der professionellen Interaktion. In vielen klassischen professionssoziologischen Analysen wird auf die Asymmetrie der Beziehung zwischen Professionellen und KlientInnen abgestellt, so beschreibt z.B. Parsons die „professional authority“: Diese Autorität ist zwar einerseits umfassend insofern sie auch gegenüber in anderen Bezügen ‚gesellschaftlich höhergestellten‘ KlientInnen ausgeübt werden kann, zugleich jedoch auch eng begrenzt insofern sie ausschließlich innerhalb des definierten Zuständigkeitsbereichs anerkannt wird. Diese spezifische Qualität der Beziehungsstruktur zwischen Professionellen und KlientInnen fußt auf einem Wissensgefälle in einem klar definierten Sonderwissensbereich. Doch dieser professionelle Wissensvorsprung kann heute nicht mehr ohne weiteres angenommen werden: Der erleichterte Zugang zu Informationen (insbesondere über die neuen Medien) sowie die gestiegenen Kompetenzen im Umgang mit Informationen („information literacy“) ermöglicht es, dass KlientInnen in ihren je speziellen Belangen äußerst gut unterrichtet sein können und unter Umständen auf vergleichsweise ‚unwissende‘ Professionelle treffen (Kurtz 2002, 61f.).

Neben dieser unmittelbaren Veränderung der Beziehungsstruktur zwischen Professionellen und KlientInnen lässt sich eine mittelbar durch die bereits angesprochene Dominanz managerial-organisationaler Steuerungslogiken evozierte Verschiebung feststellen: Betriebswirtschaftliche Steuerung konzeptualisiert die KlientInnen oftmals als KundInnen, greift auf Konzepte wie Kundenorientierung oder Kundenzufriedenheit zurück und implementiert Techniken, bei denen KundInnen eine Bewertung der jeweiligen Dienstleistung vornehmen. Damit verändert sich die Interaktionsstruktur grundlegend: Nicht nur dass dadurch ein Abhängigkeitsverhältnis der Professionellen von den KlientInnen begründet wird (etwa wenn die Bewertung Einfluss auf Weiterbeschäftigung etc. hat), sondern es wird ein grundlegendes Fehlverständnis des professionellen Handelns als Dienstleistung zementiert, bei der die Zufriedenheit der KundInnen mit der Interaktion und ihren Ergebnissen an die Stelle einer fachlichen Beurteilung des professionellen Handelns gesetzt wird. Dies ist umso fataler als viele professionalisierte Handlungsbereiche dadurch gekennzeichnet sind, dass im Rahmen der professionellen Interaktion teils schwerwiegende Eingriffe in die körperliche, psychische oder soziale Unversehrtheit der KlientInnen vorgenommen werden, deren Notwendigkeit und Förderlichkeit sich oft erst langfristig erweist oder aber (z.B. bei Präventiv-Interventionen) niemals mit letzter Gewissheit erwiesen werden kann.

### 2.2.3 Erwachsenenbildung in der Wissensgesellschaft

Die beschriebenen Prozesse der Ausweitung sowohl der Zugänglichkeit zu als auch der Verarbeitungsmöglichkeiten von Wissen und die daraus resultierende Egalisierung von Wissenshierarchien in der professionellen Interaktion sind wohl dort am folgenreichsten, wo Wissen und die damit verbundenen Operationen von Vermittlung und Aneignung selbst Gegenstand des professionellen Handelns sind. Daher sollen im Folgenden jene gesellschaftlichen Wandlungsprozesse skizziert werden, die insbesondere für die Erwachsenenbildung die strukturellen Grundlagen von Profession, Professionalisierung und Professionalität in umfassender Weise verändern und die mit den beiden Theoremen der Entgrenzung der Erwachsenenbildung und der Universalisierung des Pädagogischen in der Wissensgesellschaft bezeichnet werden können.

Ausgangspunkt der Entgrenzungsthese bildet für Kade die bereits in Kapitel 2.1.3 (S.31) beschriebenen Prozesse des zunehmenden Bedeutungsverlusts des ‚Hauptamtlichen Pädagogischen Mitarbeiters an der Volkshochschule‘ als metaphorisch verdichtetes Zentrum bzw. als professioneller und institutioneller Kern der Erwachsenenbildung in den 1980er und 1990er Jahren. Kade konstatiert einen „Übergang von einer institutions- und professionszentrierten zu einer offenen, pluralen Ordnung“ der Erwachsenenbildung, den er mit eben jenem Begriff der Entgrenzung in die erziehungswissenschaftliche Diskussion einbringt. Letztlich jedoch leistet er deutlich mehr als das, indem er unterschiedliche Dimensionen dieses Entgrenzungsprozesses differenziert und damit die Tragweite dieser Entwicklungen offenlegt.

Die institutionelle Entgrenzung stellt dabei die wohl offensichtlichste Dimension dar. Sie beschreibt, dass die Lern- und Bildungsprozesse von Erwachsenen keineswegs mehr zwingend an Erwachsenenbildungsinstitutionen gebunden sind – ganz im Gegenteil: Der Großteil des Lernens im Erwachsenenalter findet jenseits von Bildungsinstitutionen und ebenso jenseits einer professionellen Begleitung der Lernprozesse statt, gelernt wird am Arbeitsplatz, im Sportverein, im Museum, im Freundeskreis und beim Fernsehen. Mit dieser Entwicklung wird ein umfassender Perspektivenwechsel in der erwachsenenbildungswissenschaftlichen Rekonstruktion ihres Gegenstands notwendig: „Was bislang als Normal- bzw. Idealfall angesehen wurde, wird zu einem Fall unter anderen, wenn auch nicht bereits zum Sonderfall; nämlich erstens die selbstverständliche Orientierung an pädagogischen Institutionen, zweitens die Orientierung an professionell betreuten Bildungsprozessen und drittens die Orientierung an personalen Vermittlungsformen“ (Kade 1997, S. 20). Von entscheidender Bedeutung ist dabei jedoch, dass trotz dieser institutionellen Entgrenzung die Gestaltung der Lern- und Bildungsprozesse keineswegs in die alleinige autonome Verantwortung der Lernenden verschoben werden. Vielmehr findet im Zuge einer Universalisierung des Pädagogischen eine pädagogische Strukturierung individueller Aneignungsprozesse eben auch außerhalb pädagogischer Institutionen und der Verantwortung von pädagogischen Professionellen statt: „Es sind so gut wie alle Bereiche des öffentlichen Lebens mit Momenten

pädagogischen Denkens und Handelns durchsetzt. Fast an jeder Ecke kann und soll man etwas lernen, immer wieder wird einem gesagt, was man alles noch nicht weiß und doch besser wissen sollte, überall trifft man auf ausgeklügelte didaktische Arrangements, mit deren Hilfe die eigenen Defizite überwunden und neues Wissen bzw. neue Erfahrungen vermittelt werden sollen“ (Kade 1997, S. 20).

Die zweite von Kade beschriebene Dimension ist die normative Entgrenzung der Erwachsenenbildung: Die Verbreitung pädagogischer Denk- und Handlungsmuster in andere gesellschaftliche Teilbereiche bedeute nämlich keineswegs, dass „nun tendenziell die ganze Gesellschaft zu einer großen pädagogischen Veranstaltung würde“, sondern vielmehr, dass sich neue Mischungsverhältnisse von im engeren Sinne pädagogischen Interessen mit anderen Interessen ergäbe. Insbesondere zu nennen ist hierbei die Vermischung mit Unterhaltungsinteressen, so z.B. beim in den letzten Jahren immens ausgeweiteten ‚Infotainment‘ oder die Vermischung mit kommerziellen Interessen, z.B. wenn ein neues Softwareprodukt in einer Veranstaltung präsentiert wird, die Training und Verkauf koppelt. Nicht zu unrecht sind solche Mischformen Gegenstand pädagogischer Problematisierung; zugleich dürfe aber nicht vergessen werden, dass auch in den klassischen Bildungsinstitutionen faktisch häufig eine Vermischung dieser verschiedenen Interessen vorliegt und somit insgesamt eine normative Entgrenzung festgestellt werden muss (vgl. Kade 1997, 21f.).

Drittens schließlich ist eine Entgrenzung der gesellschaftlichen Erwartung an und der individuellen Aneignung von Erwachsenenbildung festzustellen. Damit ist der Umstand benannt, dass in nahezu allen gesellschaftlichen Problembereichen der Pädagogik im Allgemeinen bzw. der Erwachsenenbildung im Besonderen eine Lösungserwartung entgegengebracht wird. Eine solche „Pädagogisierung“ gesellschaftlicher Probleme, also die Transformation sozialstruktureller, ökonomischer, juristischer und anderer Problemlagen (z.B. Arbeitslosigkeit) in individuelle, lern- bzw. bildungsbezogene Probleme (z.B. unzureichende Qualifizierungsbemühungen und -erfolge) ist mittlerweile durchaus Gegenstand kritischer Reflexion in der Erziehungswissenschaft (vgl. z.B. Schäfer/Thompson 2013). Gleichzeitig ist diese breite Zuständigkeit der Pädagogik jedoch auch die Grundlage für den Bestand bzw. das Wachstum vieler erwachsenenpädagogischer Handlungsfelder in den letzten Jahren. Die Ausweitung gesellschaftlicher Erwartungen konkretisiert sich zugleich in einer Ausweitung der Erwartungen von TeilnehmerInnen, welche die unterschiedlichsten Interessen mit einer Teilnahme an Erwachsenenbildung verbinden. „Erwachsenenbildung wird damit zu einer Institution, die einen umfassenden Bezug auf die ganze Lebensführung von Erwachsenen hat. Ihr Leben verläuft gerade auch am Ort organisierter Erwachsenenbildung, ohne daß damit jedoch eine für die Erwachsenen verbindliche, bildungsorientierte Aneignungsperspektive etabliert wäre“ (Kade 1997, S. 24). Für die pädagogische Arbeit ergibt sich daraus das Problem, dass zwischen einem Zugeständnis der Offenheit der unterschiedlichen individuellen Aneignungsprozesse und dem Anspruch an die Gestaltung eines Bildungsprozesses vermittelt werden muss.

Die Entgrenzungs- und Universalisierungsthese macht deutlich, dass sich in-

nerhalb der Erwachsenenbildung strukturelle Verschiebungen zugetragen haben, welche es zunehmend erschweren, überhaupt noch eine Substanz zu bestimmen, an der sich eine (insbesondere empirische) Auseinandersetzung mit Profession, Professionalisierung und Professionalität der Erwachsenenbildung vollziehen kann. Erwachsenenbildung findet überall und nirgends statt, sie ist für alles zuständig, aber für nichts verantwortlich, ihre gesellschaftliche Bedeutung wächst während ihre gesellschaftliche Funktion unschärfer wird. Pädagogisches Denken und Handeln universalisiert sich gesellschaftlich und ist nicht mehr länger gebunden an einen bestimmten Berufsstand – das Pädagogische existiert auch ohne den Pädagogen. Macht es vor diesem Hintergrund überhaupt noch länger Sinn, Professionsforschung in der Erwachsenenbildung zu betreiben?

Hinzu kommen die Befunde zum Wandel der Berufsform und zu den Veränderungen professionalisierter Handlungsbereiche vor dem Hintergrund der Wissensgesellschaft: Alle Erkenntnisse deuten darauf hin, dass die gesellschaftlichen Transformationsprozesse der letzten Jahre die sozialstrukturellen Grundlagen des Professionalismus zusehends auflösen und der Begriff der Profession ins Leere greift. Doch wenn das Pädagogische ohne den Pädagogen, die Erwachsenenbildung ohne Erwachsenenbildner existieren können, dann liegt es nahe, der Frage nachzugehen, inwieweit nicht auch „Professionalität ohne Profession“ (Nittel 2002) bestehen kann.

## 2.3 Abschied von der Profession

Die im vorangegangenen Kapitel beschriebenen gesellschaftlichen Transformationsprozesse geben Hinweise auf zwei parallele, einander durchaus widersprüchlich gegenüberstehende Entwicklungen, welche auch die Professionssoziologie registriert: „Auf der einen Seite können die Funktionssysteme der Gesellschaft immer weniger durch die klassischen Leitprofessionen bestimmt werden, auf der anderen Seite ist ein Bedeutungszuwachs der über professionelles Handeln erbrachten professionellen Leistung zu beobachten“ (Kurtz 2002, S. 63). Damit wird deutlich, dass mit dem Verschwinden der Professionen in ihrer klassischen Form als einer spezifischen gesellschaftlichen Strukturformation keineswegs auch sämtliche bislang in ihrem Kontext verhandelten Fragen zu professionellem Handeln und Professionalität gegenstandslos werden. Doch wie ist der Diskurs sinnvoll fortzuführen, wenn eine wichtige begrifflich-konzeptionelle Bezugsgröße *de facto* wegfällt?

### 2.3.1 Professionalität ohne Profession

Die Erwachsenenbildung ist bei der Beantwortung dieser Frage insofern im Vorteil, als ihr schon zu einem vergleichsweise frühen Zeitpunkt durch die klassischen Ansätze der Professionssoziologie eindringlich attestiert wurde, dass sie kaum die üblichen ‚Kriterien‘ erfülle, die es nahelegen, dieses Praxisfeld wissenschaftlich als

eine Profession zu rekonstruieren. Im Zuge der Ausdifferenzierung professionstheoretischer Zugänge und deren Rezeption in der Erwachsenenbildung insbesondere im Laufe der 1980er Jahre konnte zwar eine begründete Kritik an simplen, kriteriengestützten Betrachtungen abgeleitet werden, trotzdem blieb für weite Teile des Diskurses in Theorie und Praxis „das mit der früheren Dominanz des Strukturfunktionalismus korrespondierende Vorurteil außerordentlich mächtig, Professionen seien stabile soziale Gebilde, deren Mitglieder über eine gemeinsame geteilte Berufsidentität und Wertorientierung verfügen und mehr oder weniger den gleichen Rollendefinitionen und Interessen folgen“ (Nittel 2000, S. 24). Es ist diese klassische Vorstellung einer sozialen Entität Profession, die eine wissenschaftlichen Anwendung des Konzepts ebenso wie eine praktischen Annahme in der Erwachsenenbildung verhindert. Dementsprechend „taucht der Terminus *Profession* sowohl im fachwissenschaftlichen Kontext der Erwachsenenbildung als auch in den beruflichen Selbstverständigungsdiskussionen wesentlich seltener auf. [...] Die in der Weiterbildung tätigen Personen scheinen in ihren beruflichen Selbstbeschreibungen weit davon entfernt zu sein, sich ernsthaft als Angehörige einer Profession zu bezeichnen und ein diesbezügliches Wir-Gefühl zu entwickeln“ (Nittel 2000, S. 17).

Mit Blick auf den in Kapitel 2.1.3 (S.31) nachgezeichneten Diskurs innerhalb der Erziehungswissenschaft lässt sich gerade auch in der Folge der intensivierten Auseinandersetzung mit professionstheoretischen Positionen in den 1980er Jahren eine gewisse Ernüchterung der ehemals noch stark berufspolitisch aufgeladenen Diskussionen und eine sachlich begründete Distanznahme gegenüber dem Professionsbegriff feststellen. Zugleich eröffnete die stärkere theoretische Durchdringung des Gegenstandsbereichs Profession, Professionalisierung und Professionalität aber auch Optionen für eine Fortführung der Forschung aus neuer Perspektive: Insbesondere ist dabei der Ansatz Ulrich Oevermanns (S.24) zu nennen, der in der Pädagogik im Allgemeinen und in der Erwachsenenbildung im Besonderen stark rezipiert wurde<sup>6</sup>: Indem Oevermann zwischen der faktischen Professionalisiertheit und der generellen Professionalisierungsbedürftigkeit von Berufen unterscheidet und als eigentlich relevanten Beobachtungsgegenstand die Strukturlogik professionellen Handelns herausarbeitet, eröffnet er den ‚betroffenen‘ Tätigkeitsfeldern eine alternative Möglichkeit der Selbstbeschreibung. Gerade für die Pädagogik bzw. die Erwachsenenbildung lässt sich daraus eine durchaus angenehme Perspektive ableiten: „Selbst wenn unser Beruf faktisch nicht professionalisiert ist (und daran ist die Gesellschaft schuld!), so ist unser Berufshandeln doch professionelles Handeln!“

Die Anwendung des Professionsbegriff auf die Erwachsenenbildung ist also sowohl mit größeren theoretischen und empirischen Problemen im Kontext wissenschaftlicher Rekonstruktionen als auch mit fach- und berufskulturellen Identifikationshürden innerhalb der beruflichen Praxis verbunden. Die Fokussierung von

---

<sup>6</sup>Im Vergleich zur Soziologie ist der Ansatz in Pädagogik und Sozialer Arbeit besonderes intensiv diskutiert und als Grundlage (empirischer) Forschung genutzt worden (vgl. Pfadenhauer/Sander 2010, S. 373)

professionellem Handeln und Professionalität stellt dazu eine Alternative dar, die seit den 1990er Jahren sowohl in der Wissenschaft als auch in der Praxis der Erwachsenenbildung starke Verbreitung findet. Dieser Wandel des Diskurses lässt sich auch rekonstruieren als eine zunehmende Verlagerung der Aufmerksamkeit von der Makro- zur Mikroebene, von Gesellschaft zu Individuum, von Struktur zu Handeln. Seit den 2000er Jahren werden auch die Voraussetzungen professionellen Handelns weniger im Vorhandensein einer bestimmten sozialen Strukturformation, sondern vielmehr in individuellen Strukturen wie Wissen und Kompetenzen diskutiert. Auch der in der jüngeren Diskussion zunehmend bedeutsam gewordene Begriff der Professionalitätsentwicklung (Kraft/Seitter/Kollewe 2009; Seitter 2009<sup>7</sup>) verweist stärker auf individuell-biografische Prozesse der Entwicklung von Professionalität, die damit zumindest begrifflich-analytisch von den kollektiv-historischen Prozessen einer Professionalisierung abgekoppelt wird.

Ohne näher auf die sich u.a. an diesem Begriffspaar entzündende Auseinandersetzung (vgl. Nittel 2010b; Seitter 2010; Nittel 2010a) eingehen zu wollen, sei immerhin angemerkt, dass diese begriffliche Differenzierung insofern förderlich sein sollte, als sie doch zur Klärung einer von Nittel selbst attestierten begrifflichen Unschärfe beizutragen vermag: „Die vor allem durch Stichweh, Oevermann und Schütze geprägte moderne Professionsforschung hat, ohne dass sie dies wirklich konsequent reflektiert hätte, stillschweigend eine Erweiterung bzw. eine Verschiebung des Bedeutungsgehaltes der Kategorie ‚Professionalisierung‘ vorgenommen. Heute ist die Sprachreglung selbstverständlich geworden, nur von der Professionalisierung ‚der‘ Sozialarbeit, ‚der‘ Polizeiarbeit, ‚der‘ Supervision oder ‚des‘ Lehrerberufs zu sprechen, sondern auch den Weg des einzelnen Berufsnovizen in den Beruf hinein, die Ausbildung [...] sowie den gesamten Prozess der berufsbiografischen Etablierung und Reifung mit dieser Kategorie zu versehen“ (Nittel/Seltrecht 2008, S. 131). Für die Fragestellung der vorliegenden Arbeit bleibt festzuhalten, dass sich auch in dieser Verschiebung von Professionalisierung (kollektiver Professionalisierung) hin zu Professionalitätsentwicklung (individueller Professionalisierung) eine Transformation des Diskurses dokumentiert, bei der sich die Verbindung der Konzepte Professionalität und Profession zunehmend auflöst.

Diese Entkopplungsprozesse sind jedoch keinesfalls (nur) Ausdruck willentlicher, etwa von fach- oder berufspolitischen Interessen bestimmter Setzungen. Vielmehr verweisen sie auch auf die Schwierigkeit einer übergreifend-einheitlichen theoretischen Rekonstruktion der Zusammenhänge von Profession, Professionalisierung und Professionalität. Insofern leistet auch Nittel diesen Entkopplungsprozessen Vorschub, indem er sich in seiner Untersuchung „Von der Mission zur Profession“ (Nittel 2000) dazu entschließt, Profession, Professionalisierung und Professionalität der Erwachsenenbildung mit je eigenen theoretischen Zugängen zu analysieren. So sieht er für die Auseinandersetzung mit Professionen insbesondere „gesellschafts- bzw. strukturtheoretische Theorien“ als gewinnbringend an,

---

<sup>7</sup>Wobei der Vollständigkeit halber angemerkt sei, dass der Begriff bereits bei Gieseke (1988) Verwendung findet

für die Analyse von Professionalisierungsprozessen seien hingegen eher „prozess- und machttheoretische Ansätze“ geeignet und für die Beschäftigung mit Professionalität schließlich böten sich vor allem „handlungstheoretische und wissenssoziologische Zugänge“ an (Nittel 2000, S. 15). Natürlich muss dem Kriterium der Gegenstandsgemessenheit theoretischer Rekonstruktionen zugestimmt werden, doch stellt sich im vorliegenden Fall die Frage, ob durch den Einsatz verschiedener theoretischer Perspektiven nicht erst unterschiedliche Gegenstände konstruiert werden, die eigentlich aber als Erscheinungsformen ein und desselben Phänomens in den Blick genommen werden müssten. Vor diesem Hintergrund und unter Verweis auf Siebert (1990) setzt Nittel dann eine durchaus folgenreiche Prämisse: „Die Entdeckung und Beschreibung von Phänomenen im Zusammenhang mit Professionalität wird auch diesmal wieder von der Bestimmung der beiden anderen zentralen Begriffe (in diesem Fall: Profession und Professionalisierung) abgelöst: Das Vorhandensein von Professionalität soll weder vom kollektiven Prozess der Professionalisierung noch von der Existenz einer fest in der Gesellschaft verankerten Profession abhängig gemacht werden“ (Nittel 2000, S. 70).

Die Erwachsenenbildungswissenschaft scheint diese Entkopplung inzwischen in weiten Teilen vollzogen zu haben. Der Großteil der Forschungsbemühungen fokussiert sich auf die Untersuchung professionellen Handelns und der darin vorzufindenden Professionalität sowie auf die vertiefende Auseinandersetzung mit den Grundlagen dieses professionellen Handelns in der Professionalitätsentwicklung der Erwachsenenbildner. Die Erkenntnisse dieser Forschungen weisen zudem eine hohe Anschlussfähigkeit zu Fragen der Weiterbildung bzw. Weiterqualifizierung von Erwachsenenbildnern auf, welche wiederum für die Berufspraxis hoch relevant sind und die entsprechend auch durch Verbände artikuliert werden. Entsprechend spielt gerade das DIE eine zentrale Rolle bei der Beförderung dieser Forschungstradition. Zugleich mehren sich aber auch kritische Stimmen, die eingedenk der bisherigen Leistungen und Ergebnisse dieser Forschungsbemühungen die Frage aufwerfen, welche blinden Flecken dabei mitgeführt werden. So resümieren etwa Helsper und Tippelt (Helsper/Tippelt 2011, S. 271): „Dem Abschied vom Professionsbegriff scheint [...] ein gesteigertes Votum für und eine Konjunktur des Begriffs der Professionalität zu entsprechen, der an die Stelle des Professionsbegriffes rückt. Aber wie ist Professionalität ohne Profession zu denken, wenn zugleich der Gefahr entgangen werden soll, [...] dass professionell alles Mögliche sein könne und Professionalität damit zu einer Unschärfekategorie zu werden drohe?“

In diesem Zitat kommt das aktuelle Dilemma zum Ausdruck: Für die zukünftige Entwicklung des Diskurses scheint es ebenso problematisch, Professionalität ohne Profession zu denken, wie Professionalität mit Profession zu denken. Will man Professionalität wieder stärker in Beziehung zu ihren strukturellen gesellschaftlichen Voraussetzungen erforschen, ist sich jedoch gleichzeitig bewusst, dass das Konzept ‚Profession‘ vor dem Hintergrund der aktuellen gesellschaftlichen Transformationsprozesse hierfür nicht dienlich sein kann, so bleibt schließlich nur eine Option: die Suche nach alternativen analytischen Konzepten.

### 2.3.2 Alternative analytische Konzepte

Im Folgenden sollen beispielhaft zwei Vorschläge zur Fortsetzung professionsbezogener Forschung ohne den Professionsbegriff skizziert werden. Dabei zeichnen sich ganz unterschiedliche Optionen für die Re-Konzeptionalisierung der sozialen Verortung professioneller Handlungsvollzüge ab: An die Stelle des Professionsbegriffs rückt im Falle Stichwehs das Konzept „epistemischer communities“, im Falle Nittels das Konzept der „sozialen Welt“.

Vor dem Hintergrund der von Rudolf Stichweh vertretenen These von Professionen als ‚Übergangsphänomen‘ (vgl. 2.1.2, S.26) ist es wenig überraschend, dass für ihn zugleich die Frage relevant wird, in welche Richtung sich die Professionssoziologie entwickelt, wenn ihr der Gegenstand abhanden kommt. Seine Überlegungen führen ihn zu dem Ergebnis, „dass die Soziologie der Professionen ihre Fortsetzung und künftige Entwicklung in einer allgemeineren Theorie globaler epistemischer Communities finden wird“ (Stichweh 2006a, S. 20). Die Begriffe der Weltgesellschaft und der Wissensgesellschaft bilden den Hintergrund, vor dem Stichweh verschiedene Formen gesellschaftlicher Strukturbildung herausarbeitet. Dabei unterscheidet er neben Organisationen und Netzwerken eben auch epistemische Communities, die sich von den beiden anderen Formen insbesondere in Hinblick auf die dort bestehende Bindungsqualität unterscheiden: „Epistemische Communities ruhen auf relativ starken normativen und kognitiven Bindungen, die die ihnen zugehörigen Personen eingehen. Diese Bindungen beziehen sich immer auf ein bestimmtes Sachthema gesellschaftlicher Kommunikation, und sie beziehen sich auf den Wissensbestand, der mit diesem Sachthema verknüpft ist“ (Stichweh 2004, S. 4).

Diese Gemeinschaften sind durch eine relativ große Autonomie gegenüber den gesellschaftlichen Funktionssystemen gekennzeichnet, als Beispiel führt Stichweh die Gemeinschaft der Linux-Entwickler an, die sich durch ihr übereinstimmendes Bekenntnis zur Open-Source-Ideologie dem Wirtschaftssystem aktiv entziehen. Dafür ist jedoch eine weitere wichtige Bedingung, dass vor dem Hintergrund einer massiven Expansion und Ausdifferenzierung von Wissen es zunehmend eben jene epistemischen Communities sind, welche als gesellschaftliche Verwalter und Produzenten bestimmter Wissensbestände fungieren. Diese Zuständigkeit für einen exklusiven Wissensbereich und die relative Autonomie gegenüber gesellschaftlichen Funktionssystemen deuten auf Parallelen zum Professionsbegriff hin, die Stichweh schließlich als historische Kontinuität herausarbeitet:

„Heute kann man in allen Funktionssystemen gesellschaftlich bedeutsame Formen des Wissens entdecken und nie mehr wird eines der Funktionssysteme in der Lage sein, für sich einen gesamtgesellschaftlichen Primat für die Produktion von Wissen zu reklamieren. Die epistemische Community ist insofern als jene Form gesellschaftlicher Strukturbildung zu verstehen, die in ihren Anfängen im europäischen Mittelalter auf jene kleine Zahl von Wissenssystemen beschränkt war, auf die



sich die wenigen autonomen Professionen des Mittelalters (Ärzte, Kleriker, Juristen) stützten. Epistemische Communities kamen nur selten vor, da systematisches Wissen auf wenige und kleine Bereiche gesellschaftlichen Handelns eingegrenzt war. In unserer Gesellschaft dagegen fungiert die epistemische Community als jene Form der Strukturbildung, die sich am besten dafür eignet, die Pluralisierung und Diversifikation von Wissen im Prozess der Entstehung der Weltgesellschaft zu repräsentieren“ (Stichweh 2006b, S. 250).

Mit dieser Form der Substituierung (oder besser: Weiterführung) des Professionskonzepts mit dem Konzept epistemischer Communities gelingt es Stichweh, an die These von Professionen als einem Übergangsphänomen nahtlos anzuschließen: Professionen erscheinen ebenso wie epistemische Communities als historisch kontingente Lösungen des Gesellschaftssystems für das Problem der arbeitsteiligen Bereitstellung von spezifischem Wissen bzw. von auf diesem spezifischen Wissen beruhenden Funktionen. Das Hauptaugenmerk liegt dabei vornehmlich auf den jeweils hervorgebrachten Strukturen und deren gesellschaftlichen Funktionalität, es gibt zunächst keine systematische Anbindung an die Ebene des (professionellen) Handelns. Professionalität ist insgesamt für den professionstheoretischen Zugang Stichwehs keine relevante Kategorie und existiert vornehmlich in Form einer Ableitung aus den festgestellten Strukturformationen.

Einen anderen, durchaus gegensätzlichen Zugang bietet Dieter Nittel an: Indem er das Forschungsprogramm einer „komparativen pädagogischen Berufsgruppenforschung“ anstößt, distanziert er sich von der Enge des Professionsbegriffs und seinen spezifischen Problemen für den Gegenstandsbereich der Pädagogik bzw. der Erwachsenenbildung. Seine Alternative für einen weiterführenden Forschungszugang besteht im Bemühen um eine möglichst umfassend angelegte empirische Untersuchung und vergleichende Analyse aller im pädagogischen Bereich Tätigen. Eine konkrete Realisierung dieses Forschungsprogramms deutet sich im Projekt „Pädagogische Berufsarbeit im System des Lebenslangen Lernens“ an (vgl. Nittel et al. 2011), in dem pädagogisch Tätige aus den unterschiedlichsten Bildungsbereichen von der vorschulischen Bildung über die Schule bis hin zur Erwachsenenbildung befragt werden. Ein solcher Versuch, die gesamte Bandbreite pädagogischen Berufshandelns empirisch zugänglich zu machen evoziert jedoch zugleich die Frage, „um was für eine soziale Einheit es sich bei der jeweiligen ‚pädagogischen Berufskultur‘ überhaupt handelt. Konkreter formuliert: Macht es Sinn, alle im weitesten Sinne erzieherisch und bildnerisch Tätigen mit dem Etikett ‚pädagogische Berufe‘ zu belegen, selbst dann, wenn die AkteurInnen (wie etwa ehrenamtlich Tätige) aus berufssoziologischer Perspektive streng genommen gar keinem ‚Beruf‘ angehören?“ (Nittel 2011, S. 40).

Diese Sinnfrage beantwortet sich für Nittel durch den Bezug auf ein theoretisches Konzept, das es ihm erlaubt, diese große und heterogene Gruppe trotzdem als einen aufeinander bezogenen und miteinander verbundenen Komplex, als eine soziale Einheit zu betrachten: An die Stelle der Profession tritt die „soziale Welt

pädagogisch Tätiger“ (Nittel 2011, S. 40). Das Konzept der sozialen Welt wurde von Anselm Strauss entwickelt, um damit – in einer interaktionistischen Tradition stehend – ein flexibles und vergleichsweise fluides Konzept für soziale Entitäten zu erhalten, die sich alltagsweltlich entlang bestimmter Tätigkeitszusammenhänge ausbilden:

„In each social world, at least one primary activity (along with related clusters of activity) is strikingly evident; i.e., climbing mountains, researching, collecting. There are sites where activities occur: hence space and a shaped landscape are relevant. Technology (inherited or innovative modes of carrying out the social world's activities) is always involved. Most worlds evolve quite complex technologies. In social worlds at their outset, there may be only temporary divisions of labor, but once under way, organizations inevitably evolve to further one aspect or another of the world's activities[sic!]“ (Strauss 1978, S. 122).

Bereits in dieser knappen Definition zeichnen sich die großen Unterschiede zum Konzept der epistemischen Communities ab: Zwar wird in beiden Fällen der soziale Zusammenhang über einen gemeinsamen Gegenstands- bzw. Tätigkeitsbezug und daran gekoppelte geteilte Wissensbestände hergestellt (eine Grundleistung, die jedes Konzept erbringen muss, das sich als Alternative oder Weiterführung des Professionskonzepts versucht); doch betont das Konzept der sozialen Welt deutlich stärker die Fluidität und die interne Segmentierung: Soziale Welten bilden fortlaufend neue Strukturen z.B. in Form bestimmter Subwelten, sie unterliegen einem steten Wandel und sind insofern durchaus fragil. Auf der Basis einer grundsätzlichen Bindung ihrer Angehörigen sind Konflikte ein durchaus wesentlicher Bestandteil, oft bilden sich sogenannte Arenen aus, in denen diese in einer ‚organisierten‘ Form ausgetragen werden.

Die Nutzung des Konzepts „soziale Welt“ steht der Nutzung des Konzepts „epistemische Community“ durchaus diametral gegenüber. Während Stichweh gesellschaftliche Strukturbildungsprozesse auf der Makro-Ebene erklären kann, ist Nittels Zugang deutlich stärker im Erleben und Handeln der Individuen verwurzelt. Damit ist es für Nittels Konzeptionalisierung einerseits deutlich leichter, einen analytischen Bezug auf professionelles Handeln und Professionalität herzustellen. Andererseits können gesamtgesellschaftliche strukturelle Entwicklungen nur schwer damit gefasst werden – das Konzept der sozialen Welt ist insofern per se ‚unstrukturiert‘ als damit prinzipiell jeder alltägliche Tätigkeits- bzw. Erlebniszusammenhang analytisch gefasst werden kann, es gibt keinen systematischen Unterschied zwischen der sozialen Welt der Briefmarkensammler und der sozialen Welt der pädagogisch Tätigen. Für die Analyse der jeweiligen Welt in Hinblick auf ihre spezifische Seinsweise ist dies zunächst noch unproblematisch: es stellt sich aber zwangsläufig schon bald die Frage nach dem ‚Außen‘ der jeweiligen Welt und dessen Einwirkungen vor dem Hintergrund der Einbindung in gesamtgesellschaftliche, strukturelle und ‚objektive‘ Bedingungen.

### 2.3.3 Relationale Analyse professioneller Praxis

Pfadenhauer und Sander (2010, 367f.) machen deutlich, dass sich die etablierten Ansätze der Professionsforschung unterscheiden lassen in solche, die den Schwerpunkt ihrer Betrachtung auf der Seite der Struktur verorten und solche, die stärker die Handlungsseite fokussieren. Auch für die beiden dargestellten Versuche einer Substituierung des Professionsbegriffs durch alternative analytische Konzepte konnte festgestellt werden, dass sie entweder stark die Tradition einer Betrachtung gesellschaftlicher Strukturbildung auf der Makro-Ebene fortsetzen oder stark die alltagsweltlichen gemeinschaftlichen Herstellungsprozesse betonen. Den beiden bislang vorgestellten Alternativen soll deshalb im Rahmen dieser Arbeit ein dritter, an diesem Problem explizit ansetzender Zugang gegenübergestellt und auf seinen Erkenntniswert hin überprüft werden.

Die vorliegende Untersuchung geht davon aus, dass der Gegenstandsbereich Profession, Professionalisierung und Professionalität eine konsistente sozialtheoretische Grundlegung unabdingbar macht, die es ermöglicht, sowohl die Ebene gesellschaftlicher Strukturen (klassisch mit den Begriffen „Profession“ und „Professionalisierung“ bezeichnet) als auch die Ebene individueller Strukturen („Professionalität“ und „Professionelles Handeln“) theoretisch zu konzeptualisieren und in ihrer praktischen Verwobenheit zu rekonstruieren. Es zeigt sich, dass die gängigen theoretischen Zugänge sämtlich eine gewichtige Hypothek in die Auseinandersetzung mit Profession, Professionalisierung und Professionalität einbringen, die an ihre jeweilige sozialtheoretische Basis geknüpft ist und damit eine grundlegende Antinomie sozialwissenschaftlicher Erkenntnisgewinnung und Theoriebildung repräsentiert, nämlich den Widerspruch zwischen Objektivismus und Subjektivismus:

„Von allen Gegensätzen, die die Sozialwissenschaften künstlich spalten, ist der grundlegendste und verderblichste der zwischen Subjektivismus und Objektivismus. Schon daß diese Spaltung immer wieder in kaum veränderten Formen aufbricht, dürfte zur Genüge belegen, daß die beiden Erkenntnisweisen, zwischen denen sie unterscheidet, für eine Wissenschaft der Sozialwelt, die weder auf eine Sozialphänomenologie noch auf eine Sozialphysik reduziert werden kann, gleichermaßen unentbehrlich sind.“ (Bourdieu 1993, S. 49)

Bourdieu's Versuch eines Brückenschlags zwischen diesen beiden unterschiedlichen Traditionslinien sozialwissenschaftlicher Erkenntnisgewinnung mündet in die Entwicklung eines analytischen Instrumentariums, welches es ermöglicht die soziale Praxis als gleichermaßen durch objektive und subjektive Strukturen bestimmt zu verstehen. Die vorliegende Untersuchung will dieses Instrumentarium nutzen, um die Herstellung professioneller Praxis in einer spezifischen Relationierung der objektiven, in historischen Kämpfen hervorgebrachten und durch Positionen und Relationen gegebenen Struktur eines Felds und der subjektiven Strukturen des

## *2 Der Professionsdiskurs in der Erwachsenenbildung*

Denken, Wahrnehmens und Handelns der professionellen AkteurInnen zu untersuchen.

### 3 Relationale Professionalität

Im vorangegangenen Kapitel wurde gezeigt, wie die Professionstheorie insbesondere dort an ihre Grenzen stößt, wo sie auf bestimmte, dem professionellen Handeln zu Grunde liegende soziale Strukturen verweist: Wurden diese in der klassischen Professionstheorie noch als empirisch vorhandene, sich selbst aktiv konstituierende soziale Entitäten unter dem Begriff der „Profession“ verhandelt, greift dieser Begriff wie gezeigt wurde vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Wandlungsprozesse der letzten Jahrzehnte jedoch zunehmend ins Leere. Es wurde dann argumentiert, dass eine analytische Ablösung von Professionalität als spezifische Qualität des Handelns von ihren strukturellen Ermöglichungsbedingungen im Sinn von „Professionalität ohne Profession“ nicht sinnvoll ist, sondern es vielmehr darum gehen müsse, alternative begrifflich-theoretische Instrumente zu nutzen, um die dem professionellen Handeln zu Grunde liegenden sozialen Strukturformationen zu bezeichnen.

Zwei aktuelle Ansätze, dies zu erreichen wurden sodann skizziert, nämlich zum einen das Konzept der „epistemic community“, das Stichweh aufgreift und zum anderen jenes der „sozialen Welt“, das Nittel in die Diskussion einbringt. Es wurde aber auch gezeigt, dass beide alternativen Beschreibungen ihre jeweils eignen blinden Flecken mitführen: So steht auf der einen Seite eine mit Bourdieu als ‚objektivistisch‘ zu bezeichnende eher funktionalistisch-systemtheoretisch geprägte Sicht, welche insbesondere die Beschreibung gesellschaftlicher Strukturbildung und deren Funktionalität im gesamtgesellschaftlichen Gefüge ermöglicht. Auf der anderen Seite steht eine mit Bourdieu als ‚subjektivistisch‘ zu bezeichnende der phänomenologisch-interaktionistischen Tradition entstammenden Sicht, welche vor allem geeignet ist, die (inter-)subjektiven Sinnbildungsprozesse von AkteurInnen in ihren jeweiligen sozialen Welten zu rekonstruieren.

Für die im Zentrum der vorliegenden Arbeit stehende Frage, wie sich sozialwissenschaftliche Professionsforschung auch jenseits der klassischen Professionen sinnvoll fortsetzen könnte, bieten beide Perspektiven fraglos weiterführende Antworten. Zugleich wurde aber auch gezeigt, dass schon die klassischen Ansätze der Professionsforschung – analog zu den klassischen soziologischen Theorien – sich immer zwischen den beiden Polen einer Fokussierung von Struktur und einer Fokussierung von Handlung aufspannten. Daher – so die dieser Arbeit zu Grunde liegende Überzeugung – können weiterführende Impulse für die Professionsforschung vor allem dort erwartet werden, wo der Untersuchung von Professionalität eine einheitliche sozialtheoretische Basis gegeben wird, die Struktur und Handlung in ihrem wechselseitigen Konstitutionsverhältnis zu verstehen und damit genau die Betrachtung des Zusammenhangs zwischen bestimmten professionellen bzw. beruf-

lichen Strukturformationen und den dort vorzufindenden Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsstrukturen der Professionellen zu fokussieren ermöglicht.

Es wird davon ausgegangen, dass eine praxistheoretische Perspektive im Anschluss an die Arbeiten Bourdieus eine solche begrifflich-theoretische Grundlage für eine weiterführende Auseinandersetzung mit Profession, Professionalisierung und Professionalität der Erwachsenenbildung bieten kann. Wie bei den oben bereits skizzierten sich konstituierenden Forschungsprogrammen, die sich an Stelle von Professionen nun mit ‚epistemic communities‘ bzw. mit ‚sozialen Welten‘ auseinandersetzen, wird auch im Rahmen der in der vorliegenden Arbeit zu entwickelnden Forschungsperspektive ein alternatives begrifflich-theoretisches Konstrukt als zentrale analytische Kategorie zur Beschreibung der dem professionellen Handeln zu Grunde liegenden sozialen Strukturformationen genutzt, nämlich der Begriff des sozialen Feldes.

Im Rahmen dieses Kapitels soll deshalb zunächst auf diesen Kernbegriff einer praxistheoretischen Rekonstruktion der sozialen Wirklichkeit im Anschluss an Bourdieu eingegangen werden: Eingangs soll nachgezeichnet werden, wie der Begriff des Feldes seinen Weg in das analytische Instrumentarium Bourdieus findet, um so die Bedeutung des Konzepts zu veranschaulichen. Erst im zweiten Teilkapitel soll dann die nähere Begriffsbestimmung erfolgen, indem das Feldkonzept in seinem systematischen Zusammenhang mit anderen zentralen Begriffen der Praxistheorie dargestellt wird.

Darüber hinaus sollen dann einige der auf dieser Grundlage aufbauenden Konzepte benannt werden, womit zugleich auch die analytische Stoßrichtung der Feldperspektive entlang der Begriffe „Kaptial“, „Strategie“, und „Herrschaft“ veranschaulicht werden soll. Im dritten Teilkapitel werden auf dieser theoretischen Grundlage schließlich die für den Gegenstand dieser Arbeit zentralen Begriffe Professionelles Handeln, Professionelle, Profession, Professionalität und Professionalisierung als Zugang relationaler Professionalität praxeologisch re-konzeptualisiert.

## 3.1 Der Feldbegriff im Werk Bourdieus

Der Begriff des Feldes ist insofern ein für die Verwendung in einer wissenschaftlichen Untersuchung hypothesenreicher Begriff, als er zunächst eine große Breite an Deutungsdimensionen und damit verbundenen Verwendungsmöglichkeiten aufweist. Alltagssprachlich bezeichnen wir mit dem Begriff „Feld“ einen bestimmten abgegrenzten bzw. abgrenzbaren Bereich, sowohl in materiell-räumlicher Hinsicht wie bei einem Spielfeld oder einer Anbaufläche als auch in immateriell-systematischer Hinsicht wie bei einem bestimmten Interessengebiet oder einem Themenzusammenhang. Die an den Begriff gekoppelten Assoziationen reichen von Ethnologie über Krieg bis hin zu Elektromagnetismus. Leider erfährt diese assoziative Vielschichtigkeit des Begriffs durch eine Eingrenzung der Betrachtung seiner Verwendung auf die Sozialwissenschaften keineswegs eine Vereindeutigung und selbst wenn der Feldbegriff in der vorliegenden Arbeit unter Bezugnahme auf

Bourdieu genutzt wird, bleibt er doch schillernd und metaphorisch.

Zum einen hängt das damit zusammen, dass Bourdieu insgesamt dazu tendiert, die zentralen Begriffe seines Arbeitens eher in Analogien zu beschreiben als sie in präzisen Definitionen zu fassen. Entsprechend entzündet sich häufig Kritik an mangelnder Präzision und Schärfe der bourdieuschen Begriffe, so urteilt z.B. Hedström (2008) in Bezug auf eine Habitus-Definition: „Vage Definitionen wie diese sind wie mentale Wolken, die eher verschleiern als erklären“. Dieser (vermeintliche) Mangel an definitorischer Präzision ist jedoch nicht einfach ein Versäumnis, sondern vielmehr Ergebnis einer bewussten Entscheidung Bourdieus, der sich ausdrücklich gegen die Nutzung von „professoralen Definitionen“ ausspricht und einen bewussten Bruch mit positivistischen Denktraditionen durch die Nutzung von „offenen Begriffen“ zu vollziehen versucht, welche transparent machen soll, „daß die Begriffe keine andere als eine systemische Definition haben und für die systematische empirische Anwendung gebildet wurden. Begriffe wie Habitus, Feld und Kapital lassen sich durchaus definieren, aber eben nur innerhalb des theoretischen Systems, das sie bilden und niemals für sich allein“ (Bourdieu/Wacquant 2006, S. 125).

Zum anderen lässt sich aber vermuten, dass Bourdieu den Feldbegriff gerade wegen seiner Vielschichtigkeit nutzt: Er veranschaulicht die unterschiedlichen Eigenschaften von Feldern und die jeweils daran gekoppelten analytischen Perspektiven gezielt mittels unterschiedlicher Analogien. So vergleicht er Felder z.B. mit Magnetfeldern, wenn es ihm darum geht, zu zeigen, dass die Grenzen von Feldern unscharf sind und sich Felder ohne weiteres überlagern können, benutzt aber häufig auch das Bild des (exakt umgrenzten) Spielfelds, wenn er das Feld als einen (relativ!) abgeschlossenen Raum beschreiben will, indem ganz eigene Spielregeln gelten. „Der häufige Gebrauch von Analogien deutet darauf hin, dass der Feldbegriff bei Bourdieu eher eine Konzeptmetapher (Henrietta Moore) als ein klar definierter Begriff ist. Dennoch spielt er bei Bourdieu eine grundlegendere Rolle und lässt sich anschaulich bestimmen“ (Rehbein/Saalmann 2009a, S. 100).

Vor diesem Hintergrund wird eine ausführlichere Auseinandersetzung mit diesem Kernbegriff notwendig, die gerade nicht innerhalb eines einzigen definitorischen Satzes geleistet werden kann. Es soll daher im Folgenden darum gehen, das analytische Konzept des Feldes in seiner Unschärfe und Vielschichtigkeit zu veranschaulichen – nur so lassen sich auch die Vorteile einer nicht ausschließlich auf ihre Operationalisierbarkeit optimierten Definitionsweise nutzen: „However, the role of concept-metaphors, like gender or the global, is not to resolve ambiguity, but to maintain it. Their purpose is to maintain a tension between pretentious universal claims and particular contexts and specifics. They are the ‘spaces’ in which details, facts, and connections make sense. More than this, the role of concept-metaphors is to open up spaces for future thinking“ (Moore 2004, S. 74).

#### Ursprünge des Feldbegriffs

Bourdieu führt den Feldbegriff zwar erst relativ spät systematisch als ein Kernkonzept seines analytischen Instrumentariums ein, trotzdem erlangt er schnell eine zentrale Bedeutung. Dies zeigt sich nicht nur in der relativen Stellung des Begriffs innerhalb des begrifflich-theoretischen Gesamtsystems, sondern vor allem anhand der konkreten empirischen Forschungsarbeit, in der das Konzept schließlich eine zentrale Rolle einnimmt: Während in den ‚feinen Unterschieden‘ (Bourdieu 1987, S. 273) eine gesamtgesellschaftliche Perspektive auf die Französische Gegenwartsgesellschaft maßgebend war, die mit dem Begriff des sozialen Raums assoziiert wurde, differenziert sich diese in Bourdieus jüngerer Forschung zunehmend aus: „Seit den 1980er Jahren kennt Bourdieu keine geschlossene gesellschaftliche Totalität mehr, also keinen homogenen Container mit einer einzigen Struktur. Zunehmend löst er Begriff und Analyse der Gesellschaft in relativ unabhängige Felder [...] auf“ (Rehbein/Saalmann 2009a, S. 100).

Tatsächlich finden sich aber bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt erste Annäherungen an das Feldkonzept in Bourdieus Arbeiten: Schon im Titel eines Aufsatzes von 1966 spricht Bourdieu von einem „intellektuellen Kräftefeld“ (vgl. Rehbein/Saalmann 2009a, S. 99). Weitgehend unklar bleibt hingegen, auf welchem Wege Bourdieu zum Feldkonzept gekommen ist: Häufig erfolgen Bezugnahmen zu anderen WissenschaftlerInnen und deren Werk bei Bourdieu nur implizit und gleichsam ‚unter der Hand‘. Eine zunächst naheliegende Vermutung wäre es, Anleihen bei der sozialpsychologischen Feldtheorie Kurt Lewins (vgl. Lewin 1982) zu vermuten. Diese Theorie stellt wohl eine der prominentesten Nutzungen des Feldbegriffs im sozialwissenschaftlichen Kontext dar und war schon zu Beginn von Bourdieus wissenschaftlicher Karriere durchaus zu Bekanntheit gelangt. Tatsächlich zeigen sich in vielen Punkten – eingedenk aller grundsätzlichen Unterschiede – begriffliche und programmatische Übereinstimmungen zwischen Bourdieu und Lewins Feldbegriff.

So ist etwa Lewins Anspruch, das Verhalten von Menschen aus dem Zusammenwirken von Person und Umwelt heraus zu erklären der Bourdieuschen Vorstellung einer immer durch subjektive und objektive Strukturen bedingten sozialen Praxis zunächst nicht unähnlich; der Lewinsche Versuch einer stark an naturwissenschaftlichem Denken angelehnten Formalisierung und Mathematisierung dieses Zusammenspiels – wie sie etwa in der Basisformel  $V = f(P, U)$  (vgl. Lewin 1982, S. 66) zum Ausdruck kommt – hingegen lag Bourdieu fern. Ähnlich wie Bourdieu interessiert sich Lewin für die in spezifischen sozialen Konstellationen auftretenden Kräfte, spricht in diesem Zusammenhang sogar von einem „Machtfeld“ (Lewin 1982, 360 ff.), gleichzeitig bleiben aber Felder bei Lewin immer psychologische, sich rein perzeptiv konstituierende Kräfteverhältnisse und keine auch durch objektive Existenzbedingungen bestimmten Herrschaftsverhältnisse.

Ohne im Kontext der vorliegenden Arbeit vertieft auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede der beiden Perspektiven eingehen und der Frage, in welchem Maße Bourdieu tatsächlich durch Lewin inspiriert wurde nachgehen zu wollen, muss doch



festgehalten werden, dass sie sich wenigstens in ihrer grundlegenden Denkhaltung sehr ähnlich sind: Dem konsequenten Denken in einer räumlichen Dimension, dem Denken in topologischen Strukturen, dem Denken in Relationen. Diese wesentliche Gemeinsamkeit ist wiederum keineswegs zufällig, sondern erklärt sich aus dem Bezug beider Wissenschaftler auf Ernst Cassirer. So beruft sich Bourdieu explizit auf Cassirers Unterscheidung zwischen Substanzbegriff und Funktionsbegriff (vgl. Cassirer 1910), wenn er vor einer substanzialistischen Fehldeutung seiner Konzeption des Sozialen Raums warnt, die „jede Praxis (zum Beispiel Golfspielen) bzw. jeden Konsum (zum Beispiel chinesische Küche) an sich und für sich betrachtet, unabhängig von dem Universum der statt dessen gleichfalls möglichen Praktiken [...]“ (Bourdieu 1998b, S. 15), während in Bourdieus relationaler Denkweise „das, was man gemeinhin einen Unterschied nennt, also ein bestimmtes, meist als angeboren betrachtetes Einstellungs- oder Verhaltensmerkmal (man spricht hier gern von einem »natürlichen Unterschied«), in Wirklichkeit nur eine Differenz ist, ein Abstand, ein Unterscheidungsmerkmal, kurz, ein relationales Merkmal, das nur in der und durch die Relation zu anderen Merkmalen existiert“ (Bourdieu 1998b, S. 18).

„Das Reale ist relational“ (Bourdieu 1998b, S. 15) – diese Aussage veranschaulicht, wie bedeutsam die auf Cassirer zurückgehende relationale Denkweise für Bourdieus soziologische Perspektive ist, die das Soziale immer als räumliches „Ensemble von Positionen“ rekonstruiert, deren Relationen zueinander – Nähe und Distanz, aber eben auch „Ordnungsrelationen wie über, unter und *zwischen*“ – dann die wesentlichen analytischen Foci markieren (Bourdieu 1998b, S. 18). Dieses relationale Denken kann also durchaus als Ursprung angesehen werden für die Entwicklung des konkreten analytischen Konzepts „Feld“<sup>1</sup>, das Bourdieu in einem prinzipiell unabgeschlossenen Prozess der wechselseitigen Befruchtung von theoretisch-systematischen Überlegungen und empirisch-analytischer Erprobung vorantrieb.

#### **Ausformung des Feldbegriffs zum analytischen Konzept**

Wie bereits erwähnt lässt sich die früheste Nutzung des Feldbegriffs bei Bourdieu auf das Jahr 1966 datieren, in dem Bourdieu eine (erste) soziologische Analyse künstlerischer Produktion unternimmt. Das spezifisch soziologische Interesse an der künstlerischen Produktion begründet er damit, dass „das System der sozialen Bedingungen, innerhalb derer das künstlerischen Schaffen sich als ein kommunikativer Akt vollzieht, genauer gesagt, daß die Position des Schaffenden (die zu einem Teil selbst wiederum von dem vorangegangenen Werk und dessen Resonanz abhängt) in der Struktur des kulturellen Feldes das Verhältnis zum eigenen Werk und damit das Werk selbst nicht unberührt läßt“ (Bourdieu 1974, S. 76). Die Struktur dieses Feldes beschreibt er in Analogie zu Magnetfeldern und benennt dabei wesentliche Grundkonzepte, die seinem Feldbegriff auch in der weiteren Ausarbeitung

---

<sup>1</sup>Sowie natürlich des sozialen Raums, wobei eine systematische Unterscheidung zwischen diesen Konzepten ohnehin umstritten ist

erhalten bleiben werden: So charakterisiert er das Feld als eine spezifische Konstellation von unterschiedlichen Kräften, die durch ihr Zusammenwirken erst die dem Feld (zum jeweiligen Zeitpunkt) eigentümliche Struktur erzeugen, weist auf die Bedeutung der Zugehörigkeit zum Feld und der konkreten Position innerhalb des Feldes für die jeweilige Kraftentfaltung hin und führt darüber hinaus bereits das Kriterium einer relativen Autonomie des Feldes ein, die vorliegen müsse, um eine „methodologische Autonomisierung“, also die ‚unabhängige‘ empirische Untersuchung des Feldes zu rechtfertigen (vgl. Bourdieu 1974, S. 76 f.).

Jenseits dieser ersten, aber durchaus wegweisenden Überlegungen zum Begriff des Feldes wird als eigentlicher Zeitpunkt der Entstehung des Feldkonzepts (u.a. von Bourdieu selbst) auf das Jahr 1970 und die Auseinandersetzungen mit den religionssoziologischen Studien Max Webers verwiesen (vgl. Bourdieu 1992c, S. 36; Fröhlich/Rehbein 2009a, S. 99; Jurt 2008, S. 91). Weber untersuchte die Herausbildung von bestimmten Formen religiöser Vergemeinschaftung vor dem Hintergrund der unterschiedlichen religiösen AkteurInnen und deren Beziehungen zueinander (Weber 1980, S. 245 ff.). Bourdieu kritisiert nun die Perspektive Webers als eine interaktionistische, die eben nur Interaktionsbeziehungen zwischen den AkteurInnen berücksichtige und übertsehe, dass vielmehr die der konkreten Interaktion zwischen AkteurInnen vorgelagerten objektiven Beziehungen zwischen Positionen innerhalb des Feldes analytisch eingeholt werden müssten (Bourdieu 2000, S. 14). So stellt er der Weberschen Religionssoziologie schließlich eine Analyse zur „Genese und Struktur des religiösen Feldes“ (Bourdieu 2000, S. 39) gegenüber.

Diese erste systematisch feldanalytische Untersuchung zeigt bereits, weshalb in der vorliegenden Arbeit davon ausgegangen wird, dass das praxeologische analytische Instrumentarium mit großem Nutzen in der Auseinandersetzung mit professionstheoretischen Fragestellungen zum Einsatz kommen kann: „Die Konstituierung eines religiösen Feldes ist das Ergebnis der Monopolisierung der Verwaltung von Heilsgütern durch ein *Korps von religiösen Spezialisten*, die als die ausschließlichen Inhaber der zur Produktion oder Reproduktion eines *organisierten Korpus* von geheimem, also seltenem Wissen notwendigen spezifischen Kompetenz gesellschaftliche Anerkennung genießen. Insofern geht sie Hand in Hand mit der objektiven Enteignung derer, die davon ausgeschlossen sind und die solchermaßen als *Laien* bzw. *Profane* ihres *religiösen Kapitals* (als akkumulierter symbolischer Arbeit) beraubt sind und die Legitimität dieser Enteignung einzig aufgrund der Tatsache anerkennen, daß sie sie als solche verkennen“ (Bourdieu 2000, S. 56).

Obwohl diese religionssoziologischen Untersuchungen das Konzept des Feldes bereits als ein relevantes empirisches Konstrukt empfehlen und Bourdieu sich in der Folge auch systematisch mit dem Feldbegriff auseinandersetzt (so z.B. in einem Vortrag „Über einige Eigenschaften von Feldern“ von 1976, vgl. Bourdieu 2004b), räumt er dem Konzept in den folgenden ‚Hauptwerken‘ der 1970er und 1980er Jahre keinen systematischen Platz ein. Obwohl sich in der ‚Theorie der Praxis‘ zwar bereits in weiten Teilen die Konstituierung des praxistheoretischen Begriffssystems vollzieht, wird der Begriff des Feldes dort aber noch ganz allgemein durch den Begriff der Struktur substituiert oder aber im Begriff der Gesellschaft

aufgelöst. Eine Ursache hierfür könnte darin bestehen, dass Bourdieu diesen „Entwurf einer Theorie der Praxis auf der ethnologischen Grundlage der kabyliischen Gesellschaft“ (Bourdieu 2009) leistet – mit dem Fokus auf eine gerade nicht stark ausdifferenzierte Gesellschaft liegt die immer im Kontext gesellschaftlicher Differenzierung verortete Vorstellung von Feldern nicht unbedingt nahe<sup>2</sup>. Ebenso findet sich auch in seiner Studie „Die feinen Unterschiede“ (Bourdieu 1987) das Konzept des Feldes nicht wieder. Hierbei kann wohl ebenfalls die empirische Grundlage der Untersuchung zur Erklärung herangezogen werden: In der Studie setzt sich Bourdieu mit Geschmacksurteilen und Lebensstilen innerhalb der der französischen Gegenwartsgesellschaft auseinander und arbeitet deren Abhängigkeit von den jeweiligen Positionen der AkteurInnen innerhalb der Sozialstruktur heraus. Diese Struktur der relativen Positionen der AkteurInnen beschreibt er dann jedoch nicht mittels des Feldkonzepts, sondern fasst sie mit dem Begriff des sozialen Raums.

In seinem Buch „Sozialer Sinn“ (Bourdieu 1993) schließlich nutzt Bourdieu zwar den Begriff des Feldes, räumt ihm aber wieder keinen eigenen Raum im Sinne einer eigenständigen Begriffsdiskussion ein. Trotzdem erhält das Konzept des Feldes in diesen Ausführungen eine theoriesystematisch zentrale Rolle: Bourdieu versucht hier den Kern einer Theorie der Praxis herauszuarbeiten, die auf einer Absage an objektivistische und subjektivistische Handlungstheorien beruht und im Gegenzug „eine den Praktiken innewohnende Vernunft [konstatiert, JS], die ihren ‚Ursprung‘ weder in ‚Entscheidungen‘ der Vernunft als bewußter Berechnung noch in den Bestimmtheiten der äußerlichen und den Handelnden übergeordneten Mechanismen findet“ und trotzdem „bestgeeignet ist, die in der Logik eines bestimmten Feldes enthaltenden Ziele mit dem geringsten Aufwand zu erreichen“ (Bourdieu 1993, S. 95). Die für Bourdieus Analysen zentrale Annahme einer Ökonomie der Praktiken kann nicht losgelöst werden von einer Rekonstruktion der Gesellschaft als einer „ganzen Welt von Ökonomien [...], d.h. von Kampffeldern, die sich ebenso nach den dort entstehenden Streitobjekten und Raritäten wie nach den dort eingesetzten Arten des Kapitals unterscheiden“ (Bourdieu 1993, S. 96).

## Empirische Untersuchung von Feldern

Obwohl – wie in den bisherigen Ausführungen gezeigt wurde – der Feldbegriff von Bourdieu schon früh genutzt wurde und sich dabei durchaus schon abzeichnete, dass das Konzept innerhalb der Bourdieuschen Praxistheorie eine zentrale Position würde einnehmen müssen, so verdankt es seine Bekanntheit doch zuvorderst dem ‚späten‘ Bourdieu,<sup>3</sup> der sich jenseits seines zunehmenden gesellschaftspolitischen

---

<sup>2</sup>Auf die Diskussion um eine differenzierungstheoretische Lesart Bourdieus soll im nächsten Teilkapitel nochmals näher eingegangen werden (S. 69)

<sup>3</sup>Wobei berücksichtigt werden muss, dass dieser Eindruck zumindest verstärkt wird durch die spezifische Übersetzungs- und Rezeptionsfolge der Arbeiten Bourdieus in Deutschland, bei der das Feldkonzept zu den erst in jüngerer Vergangenheit stärker erschlossenen Theoremen Bourdieus gehört (vgl. Fröhlich/Rehbein 2009b)

Engagements vor allem mit der empirischen Analysen unterschiedlicher Felder der modernen Gesellschaft beschäftigte; an die Stelle der Auseinandersetzung mit den Strukturen ‚der‘ Gesellschaft tritt also die Auseinandersetzung mit abgrenzbaren und abgegrenzten Praxisbereichen innerhalb dieser Gesellschaft.

Bourdieu's Interesse gilt dabei über seine gesamtes wissenschaftliches Arbeiten hinweg immer wieder den gesellschaftlichen Bereichen der Kulturproduktion, der Wissenschaft und der Ökonomie.<sup>4</sup> Dementsprechend zielen auch die großen Felduntersuchungen Bourdieus auf diese Praxisbereiche ab: Mit „Die Regeln der Kunst“ legt Bourdieu eine Untersuchung vor, die für ihn am ehesten den ‚State of the Art‘ einer feldanalytischen Studie repräsentiert. Darin setzt er sich ausgiebig mit der künstlerischen Produktion auseinander, wobei er sich empirisch auf die Analyse des literarischen Feldes fokussiert: Ausgiebig wird hier zunächst der historische Prozess der Entstehung des literarischen Feldes in Frankreich nachgezeichnet, die Erlangung von relativer Autonomie gegenüber anderen gesellschaftlichen Sphären und die Herausbildung von Positionen und schließlich überdauernden Strukturen innerhalb des Feldes dargestellt.

In seiner Untersuchung „Homo Academicus“ (Bourdieu 1992b) widmet Bourdieu sich dem zweiten Praxisbereich, der ihn fortdauernd beschäftigt hat und entwickelt eine detaillierte Analyse des wissenschaftlichen Feldes in Frankreich. Auch hier erarbeitet Bourdieu die Struktur des Feldes über die Untersuchung der unterschiedlichen Positionen und Positionierungen der AkteurInnen. Dabei spannt er den analytischen Bogen zwischen der Verortung einzelner Institutionen und sogar Personen innerhalb des Feldes (vgl. Bourdieu 1992b, S. 350 f.) bis hin zur Herausarbeitung abstrakter Mechanismen und Funktionsweisen des Feldes wie z.B. Reproduktionsformen oder der Relevanz unterschiedlicher Kapitalformen im wissenschaftlichen ‚Spiel‘.

Das ökonomische Feld wird von Bourdieu insbesondere in den im Band „Der Einzige und sein Eigenheim“ (Bourdieu/Steinrück 1998) gesammelten Aufsätzen bearbeitet: Sein Versuch einer Rekonstruktion des wirtschaftlichen Feldes stützt sich empirisch auf Untersuchungen zum Häuserkauf, die er bereits in den 1980er Jahren angestellt hatte: Im Frankreich der 1970er Jahre machte sich ein deutlicher Anstieg des Erwerbs von Wohneigentum – insbesondere auch durch Angehörige des kleinbürgerlichen Milieus bemerkbar, dessen Ursachen näher untersucht werden sollten. Durch unterschiedliche empirische Zugänge versucht Bourdieu zum einen die praktische Logik des Hauskaufs seitens der häufig in ökonomischer Hinsicht eigentlich nicht zum Kauf eines Hauses prädestinierten Käuferschichten deutlich zu machen. Zum anderen wird gezeigt, wie sich diese Logik auf veränderte Strategien der Bauunternehmen beziehen und wie diese Strategien wiederum durch die Strukturen des wirtschaftlichen Feldes und die darin vonstatten gehenden Kämpfe zu erklären sind.

---

<sup>4</sup>Gerade aus erziehungswissenschaftlicher Sicht ist zu bedauern, dass das Feld von Bildung und Erziehung nicht zu den stärker feldanalytisch aufgearbeiteten gesellschaftlichen Praxisbereiche zählt, obwohl Bourdieu dessen gesellschaftliche Bedeutung auch in seinen späten Arbeiten immer wieder aufzeigt (z.B. im ‚Elend der Welt‘, vgl. Bourdieu 2005).

Über diese drei prominenten Felduntersuchungen hinaus hat Bourdieu natürlich noch weitere Praxisbereiche einer feldanalytischen Untersuchung unterzogen, zu nennen wären hierbei z.B. das Feld der Politik, aber auch das Feld der Fotografie, das Feld der Sprache etc. (vgl. Fröhlich/Rehbein 2009a, S. 327 ff.). Für die vorliegende Arbeit sollen die bisherigen Ausführungen aber genügen, um die Entwicklung des Feldbegriffes zu einem zentralen analytischen Begriff aufzuzeigen und die Feldanalyse als einen Kern des praxistheoretischen Forschungsprogramms zu bestimmen.

## 3.2 Kernkonzepte der Praxistheorie

Um den praxistheoretischen Feldbegriff zu präzisieren, muss er in seiner relativen Position zu anderen Konzepten des Bourdieuschen Instrumentariums dargestellt werden – die zentrale praxistheoretische Begriffstrias aus „Soziale Praxis“, „Habitus“ und „Feld“ kann nur in den wechselseitigen Bezügen dieser Begriffe zueinander nachvollziehbar werden. Die Darstellung dieses begrifflichen Kerns bildet die Grundlage, um im Anschluss auf weiterführende analytische Konzepte einzugehen, die insbesondere für die Analyse professioneller Felder wichtige Perspektiven zur Verfügung stellen, nämlich Kapital, Strategie und Herrschaft.

### 3.2.1 Soziale Praxis

Naheliegenderweise lässt sich soziale Praxis als der Kernbegriff bourdieuscher Praxistheorie benennen. Zugleich ist er keineswegs exklusiv der bourdieuschen Soziologie vorbehalten: Über seine alltagspraktische Verwendung hinaus existiert eine lange Tradition der philosophischen und soziologischen Nutzung von Praxis als einem zentralen theoretischen Begriff. Daher zeichnet sich inzwischen auch der Versuch ab, den gemeinsamen begrifflich-analytischen Kern einer übergreifenden Praxis-Perspektive zu bestimmen (vgl. hierzu insb. Schatzki/Knorr-Cetina/Savigny 2001, Reckwitz 2003, aber auch Hillebrandt 2010 und Schmidt 2012).

Deutlich wird dabei, dass sich mit dem analytischen Instrument „Praxis“ einige durchaus fundamentale Abgrenzungen gegenüber anderen Sozialtheorien verbinden: Mit dem Begriff des (sozialen) Handelns etwa verbindet sich eine Perspektive, die zumeist das einzelne Individuum fokussiert und dessen Handeln als ein sinnhaftes, wissenschaftlich erklärbares Verhalten untersucht, das unter Umständen auf bestimmte andere Individuen bezogen sein mag, analytisch aber zumeist von seiner (insbesondere: nicht-sozialen) Umwelt isoliert wird.

Mit dem Begriff der Praxis hingegen wird ein soziales Geschehen gefasst, an dessen Hervorbringung nicht nur die unterschiedlichen – immer auch als Körper zu begreifenden – AkteurInnen, sondern ebenso auch ihre materielle Umwelt beteiligt sind, das sich in der Kontinuität des Zeitverlaufs abspielt und das zwar einer gewissen Logik folgt, jedoch keineswegs als bloßes Produkt bestimmter (bewusster) Überlegungen der AkteurInnen missverstanden werden darf. Praxis ist

also insbesondere gekennzeichnet durch ihre *Materialität*, ihre *Zeitlichkeit* und eine spezifisch *praktische Logik*.

#### Die Materialität der Praxis

Soziale Praxis ist untrennbar gekoppelt an die Materialität der Welt: Während die meisten (soziologischen) Vorstellungen sozialen Handelns ohne einen Bezug auf die materiellen Grundlagen dieses Handelns operieren, betont eine praxistheoretische Perspektive explizit die unhintergehbare Verbindung zwischen der physischen Welt und der sozialen Welt. Materialität wird dabei sowohl seitens der AkteurInnen, nämlich durch ihre Körper, als auch seitens ihrer Umwelt, nämlich durch deren physische Realität, für die Hervorbringung einer spezifischen Praxis bedeutsam: „Als beobachtbares öffentliches Verhalten sind Praktiken immer zugleich veröfentlichendes, auf die soziale Wahrnehmung durch andere orientiertes Verhalten.

Sie mobilisieren dabei neben sprachlichen immer auch nicht-sprachliche, insbesondere von Körpern prozessierte visuelle Zeichen wie Haltung, Gestik, Mimik, Blick und Kleidung. Darüber hinaus transportieren auch die Artefakte und materiellen Träger von Praktiken (wie zum Beispiel Räume, Architekturen, Werkzeuge etc.) immer zugleich symbolische Bedeutungen. Bewirken und Bedeuten, das heißt körperliche, materiell-technische und symbolische Aspekte fallen in Praktiken also zusammen“ (Schmidt 2012, S. 46 f.).

Körper sind in dieser thoretischen Perspektive von größter Bedeutung, weil sie – entgegen verbreiteten und wirkmächtigen Vorstellungen<sup>5</sup> – gerade nicht nur als das ausführende Organ einer (in welcher Weise auch immer) mental vorbereiteten Handlung darstellen. Vielmehr geht die Praxistheorie von „skilled bodies“ (Schmidt 2012, S. 60) aus, von kompetenten Körpern, die nicht nur ein ‚Speicher‘ für Wissen und Können sind, sondern diese Wissensbestände auch kompetent zum Einsatz bringen: „Der vom Habitus generierte praktische Sinn ist Bourdieu zufolge in den praktischen körperlichen Handlungen selbst präsent und keine davon getrennte Instanz. [...] Im körperlichen Handeln wird stets die Strukturseite des Handelns aktualisiert, es wird ein vom Körper vermitteltes Wissen verwirklicht, das die durch die sozialen Felder gesetzten Grenzen des Handelns antizipiert“ (Schmidt 2004, S. 63).

Die jeweilige soziale Geschichte der AkteurInnen und alle daran gekoppelten Erfahrungen lagern sich also letztlich auch in den Körpern ab und strukturieren sodann jede weitere Praxis: In den gewohnheitsmäßigen Körperhaltungen oder den alltäglichen Bewegungsabläufen kommt damit immer auch etwas über die jeweiligen AkteurInnen und deren Geschichte zum Ausdruck, das durch andere (bewusst und unbewusst) wahrgenommen werden kann und so die situativ herzustellende soziale Praxis entscheidend beeinflusst.

Doch nicht nur die akteurseitigen sozialen Strukturen des Habitus finden eine materielle Basis im Körper der AkteurInnen, auch die ‚objektiven‘ sozialen Struk-

---

<sup>5</sup>Deren Existenz man mit Bourdieu als ein typisches Resultat des scholastischen Fehlschlusses rekonstruieren könnte, vgl. Bourdieu/Wacquant (2006, S. 99 ff.)

turen (des jeweiligen sozialen Feldes) gewinnen eine materielle Dimension, indem sie sich in Artefakte einlagern: „Für Dinge, gegenständliche Vorrichtungen und Artefakte interessiert sich die Analyse von Praktiken zunächst insofern, als sie als Träger von in sie eingebauten sozialen Regeln verstanden werden können. Materielle Träger sind dauerhafte Depots sozialen Wissens, sozialer Fähigkeiten und Zweckmäßigkeiten. Als Träger sozialer Regeln erschweren Artefakte unorthodoxe Gebrauchsweisen und stabilisieren im Zusammenspiel mit verkörperten Fähigkeiten der Beteiligten soziale Routinen und Gewohnheiten. Indem sie die Mitwirkenden in Praktiken immer wieder dazu bringen, etwas Bestimmtes zu tun beziehungsweise nicht zu tun, tragen sie zur sozialen Ordnungsbildung bei“ (Schmidt 2012, S. 63).

Die Vorstellung der Materialität sozialer Strukturen knüpft an lange zurückreichende Traditionen der Soziologie an: Insbesondere der historische Materialismus geht davon aus, dass die materiellen Umstände die soziale Praxis der AkteurInnen determinieren. Auch bei Durkheim ist das Soziale durch seine Gegenständlichkeit gekennzeichnet: Die „faits sociaux“ sind für ihn „Dinge, die eine Eigenexistenz führen. Der Einzelne findet sie vollständig fertig vor und kann nichts dazu tun, daß sie nicht seien oder daß sie anders seien, als sie sind; er muß ihnen Rechnung tragen, und es ist für ihn um so schwerer (wenn auch nicht unmöglich), sie zu ändern, als sie in verschiedenem Grade an der materiellen und moralischen Suprematie teilhaben, welche die Gesellschaft über ihre Glieder besitzt“ (Durkheim 1999).

In den modernen Praxistheorien rückt aber der Aspekt eines Zusammenspiels von Artefakten und AkteurInnen in den Vordergrund, welcher seine radikalste Ausarbeitung in der Akteur-Netzwerk-Theorie (Latour 2001; Latour 2007) findet, bei der Menschen und Dinge analytisch zu Aktanten verschmelzen. Doch auch in der Praxistheorie Bourdieus wird betont, dass es nicht ausreicht, dass sich soziale Strukturen einmalig historisch materialisieren, um zukünftige Praxis zu prägen. Vielmehr müssen die Bedeutungsgehalte von Dingen im Zusammenspiel mit AkteurInnen immer wieder aufs Neue praktisch hervorgebracht werden.

Diese prozessuale Vorstellung der Materialität sozialer Strukturen beinhaltet auch deutlich stärker die Möglichkeit eines Wandels der ursprünglich angelegten Bedeutung eines Artefakts durch neue, kreative oder – je nach Betrachtungswinkel – schlichtweg unangemessene Praktiken, etwa wenn Jugendliche die Sitzfläche einer Parkbank zur Fußbank und die Rückenlehne zur Sitzfläche umwidmen. Ob sich solche Praktiken durchsetzen und damit eine nachhaltige Bedeutungsverschiebung für das Artefakt generieren, ist historisch kontingent. Zugleich unterliegt Praxis aber gerade auch durch ihre Materialität bestimmten Variationsgrenzen, die Parkbank z.B. wird aufgrund ihrer Beschaffenheit nur schwerlich als Blumenkübel genutzt werden können. Die Materialität sozialer Strukturen – sowohl in den Körpern als auch in den Dingen – ist damit auch ein zentraler Mechanismus der Sicherung ihres Fortdauerns in der Zeit (vgl. Schmidt 2004, S. 55; Reckwitz 2003, S. 291).



#### Die Zeitlichkeit der Praxis

*Zeit und Zeitlichkeit* spielen in verschiedener Hinsicht eine wichtige Rolle für den Praxisbegriff und für die darauf aufbauende Praxistheorie. Erstens ist die Irreversibilität der Zeit als ein wesentliches Moment sozialer Praxis zu nennen (vgl. Schwingel 1993, S. 47), denn sie ereignet sich im Verlauf der Zeit. Oder konkreter: sie ereignet sich immer in der Gegenwart, da vergangene Praxis nicht mehr rückgängig zu machen ist und eine zukünftige Praxis allenfalls als Projektion und Möglichkeit existiert.

Die Gegenwärtigkeit von Praxis beinhaltet aber umso mehr, dass sie zu jedem Zeitpunkt von vorangegangenen Ereignissen beeinflusst wird, was umgekehrt bedeutet, dass die Zukunft immer offen, aber niemals völlig zufällig ist: Indem „eine Handlung A in bezug auf eine spätere Handlung B *selektiv* wirkt“ (Schwingel 1993, S. 47) vollzieht sich eine Ordnung sozialer Praxis im Zeitverlauf, die prozessual vorstrukturiert, aber prinzipiell kontingent ist. Zweitens erhält soziale Praxis durch ihre Zeitlichkeit einen Rhythmus bzw. die Möglichkeit zur Rhythmisierung: „Soziale Praktiken entfalten sich nicht nur *in* der Zeit, sie spielen zugleich *mit* der Zeit“ (Schmidt 2012, S. 53).

Es ist den AkteurInnen<sup>6</sup> möglich, strategisch mit der Zeit umzugehen, sei es durch Zuwarten oder durch Eile, sei es in Mikrosituationen wie etwa in einem Fußballspiel oder in einem Beratungsgespräch oder in länger andauernden Praxiszusammenhängen wie beim Austausch von kleineren Geschenken zwischen kabyliischen Familien (vgl. Bourdieu 2009, S. 224). Solche Variationen von Rhythmus und Tempo sozialer Praxis durch die an ihr beteiligten AkteurInnen können weitreichende Folgen haben: „Der Zeitpunkt, an dem eine bestimmte Handlung ausgeführt wird, ist mithin für die Bedeutung und Wirksamkeit von Praktiken konstitutiv“ (Schwingel 1993, S. 47).

Drittens weist soziale Praxis für die AkteurInnen einen „Dringlichkeitscharakter“ (Schwingel 1993, S. 48) auf: Vor dem Hintergrund der prinzipiellen Unumkehrbarkeit des zeitlichen Praxisverlaufs und der Bedeutung des ‚richtigen Moments‘ innerhalb dieser Praxis leitet sich für die AkteurInnen das Problem ab, bei relativer Ungewissheit über den Ausgang der aktuell sich vollziehenden Praxis trotzdem fortlaufend handeln zu müssen. Dass also die Frage „Abwarten oder beeilen?“ prinzipiell eine strategische Qualität hat, bedeutet für die AkteurInnen nicht, dass sie sich tatsächlich *die Zeit nehmen können*, das Für und Wider möglicher Handlungen zu reflektieren – denn damit wäre bereits eine Entscheidung (nämlich für ein Abwarten) getroffen. In Anlehnung an Watzlawick ließe sich also formulieren: Man kann nicht keine Praxis hervorbringen.

---

<sup>6</sup>Aber auch die räumlich-materiellen Strukturen können prinzipiell in einer bestimmten Situation ‚strategische‘ Spiele mit der Zeit eingehen, etwa indem ein Fließband den daran arbeitenden AkteurInnen den intendierten Arbeitstakt vorgeben



## Die Logik der Praxis

Die bisherigen Ausführungen zur Materialität und Zeitlichkeit von Praxis bilden die Grundlage für das Verständnis ihrer dritten zentralen Eigenschaft, nämlich ihrer eigentümlichen, eben *praktischen Logik*. Diese arbeitet Bourdieu häufig in Abgrenzung zur theoretischen Logik der Wissenschaft aus, für die sich in einem historischen Prozess eine privilegierte soziale Position herausgebildet hat, die sie dem unmittelbaren Zeit- und Handlungsdruck der Praxis enthebt und ihr damit ein distanziertes Verhältnis zu Praxis ermöglicht.<sup>7</sup>

„Wenn man den theoretischen Fehler ausgemacht hat, der darin besteht, die theoretische Sicht der Praxis für das praktische Verhältnis zur Praxis auszugeben, genauer noch darin, der Praxis das Modell zugrunde zu legen, das man zu ihrer Erklärung erst konstruieren muß, wird man auch schon gewahr, daß dieser Fehler auf der Antinomie zwischen dem Zeitbegriff der Wissenschaft und dem Zeitbegriff des Handelns beruht. Diese Antinomie verleitet, die Praxis zu zerstören, indem man ihr die zeitlose Zeit der Wissenschaft überstülpt. Vom praktischen Schema zum nach der Schlacht konstruierten theoretischen Schema, vom praktischen Sinn zum theoretischen Modell übergehen, das entweder als Vorhaben, Plan oder Methode oder als mechanisches Programm, als vom Wissenschaftler auf mysteriöse Weise rekonstruierte mysteriöse Ordnung gelesen werden kann, heißt alles dahinfahren lassen, was die zeitliche Realität der in Ausübung begriffenen Praxis ausmacht“ (Bourdieu 1993, S. 148)

Bourdieu betont also abermals die Zeitlichkeit von Praxis als Hauptursache für ihre spezifische Logik: Indem sich Praxis unumkehrbar und unaufhaltsam im Zeitverlauf abspielt, erwächst für die an ihr beteiligten AkteurInnen in jedem einzelnen Moment die Anforderung, kompetent, situativ angemessen und sogar vorausschauend zu agieren. Gerne führt Bourdieu zur Illustration das Beispiel des

<sup>7</sup>Selbstverständlich hat auch die Wissenschaft eine Praxis und damit AkteurInnen, die in ihrem Arbeitsalltag sehr wohl vielfältigen praktischen Zwängen wie etwa der Zeitlichkeit unterliegen.

Die spezifische ‚zeitlose Zeit‘ der Wissenschaft wird erst auf der überindividuellen Ebene des wissenschaftlichen Feldes konstituiert. Dadurch unterscheidet sich aber die Logik der Theorie grundsätzlich von der Logik der Praxis: „Der Anthropologe, der eine Genealogie konstruiert, hat zur ‚Verwandschaft‘ ein Verhältnis, das nicht das geringste mit dem eines kabyliischen Vaters gemein hat, der dringend ein praktisches Problem lösen muß, nämlich eine passende Frau für seinen Sohn zu finden, und genauso hat der Soziologe, der das Schulsystem untersucht einen ‚Umgang‘ mit der Schule, der nichts mit dem eines Vaters zu tun hat, der eine gute Schule für seine Tochter sucht“ (Bourdieu/Wacquant 2006, S. 100 f.). Diese fundamentale Differenz zwischen praktischer und theoretischer Logik zu reflektieren, ist aus Bourdieus wissenschafts- bzw. erkenntnistheoretischer Perspektive von entscheidender Bedeutung für die Produktion wissenschaftlicher Erkenntnis; sie zu ignorieren ist Quelle des – so Bourdieus Kritik – in der etablierten Wissenschaft häufig anzutreffenden ‚scholastischen Fehlschlusses‘ (vgl. Bourdieu/Wacquant 2006, 99ff.).

Fußballspielers an, der in der Hitze des Spiels in jedem Moment das gesamte Spiel ‚im Blick haben‘ muss, also sowohl die aktuelle Stellung der Spieler zueinander wahrnimmt als auch weiß, durch welche Laufwege diese Konstellation zustande gekommen ist und in *uno actu* zudem schlussfolgert, wie sich dann die Positionierung weiter entwickeln wird, um mit diesem Wissen einen zielgenauen Pass spielen zu können (vgl. Bourdieu 1993, S. 149 f.). Es ist diese unglaubliche Leistung, die eben nicht nur der Fußballspieler, sondern letztlich jeder soziale Akteur in jedem einzelnen Augenblick sozialer Praxis vollbringt, welche die Praxistheorie dazu führt, das intentionale, planvolle und bewusste Handeln eben nicht als Regel-, sondern als Sonderfall sozialer Praxis zu kennzeichnen.

Eine praxistheoretische Perspektive grenzt sich damit einerseits von Theorien rationalen Handelns ab, die seit den 1970er Jahren eine zunehmende Verbreitung in Ökonomie und Soziologie fanden und die sämtliches soziale Handeln vor dem Hintergrund individueller, rationaler Entscheidungen zu verstehen suchen (vgl. z.B. Becker 1993; Boudon 1980). Zugleich erteilt Bourdieu aber auch der diametral entgegengesetzten Vorstellung einer Determinierung des Handelns der AkteurInnen durch soziale Mechanismen eine klare Absage und konstatiert eine „Ökonomie der Praktiken, d.h. eine den Praktiken innewohnende Vernunft, die ihren ‚Ursprung‘ weder in ‚Entscheidungen‘ der Vernunft als bewußter Berechnung noch in den Bestimmtheiten der äußerlichen und den Handelnden übergeordneten Mechanismen findet“ (Bourdieu 1993, S. 95). Eine praxistheoretische Analyse fokussiert hingegen die der Praxis zu Grunde liegende *praktische* Logik, die ein ebenso kompetentes wie situationsangemessenes und sogar vorausschauendes Handeln ermöglicht.

Diese praktische Logik fußt auf dem Einsatz praktischen Wissens – soziale Praktiken müssen daher immer auch als *wissensbasierte* Praktiken begriffen werden (Reckwitz 2003, S. 292). Dieses praktische Wissen kann charakterisiert werden als implizit, vorbewusst und inkorporiert, die Praxistheorie knüpft damit an Konzepte wie Ryles „knowing how“ (Ryle 1978) und Polanyis „tacit knowing“ (Polanyi 1985) an (vgl. Reckwitz 2003, S. 292; Schmidt 2012, S. 59). Damit nimmt die praxistheoretische Perspektive Abstand von einem Wissensbegriff, der Individuen einen bestimmten Wissenskörper zuschreibt, der (nur) die substanzielle Grundlage für mentale Prozesse des Nachdenkens und Entscheidens bildet, welche dann letztlich in eine Handlung münden. Vielmehr wird diese verbreitete analytische Unterscheidung von ‚theoretischem‘ Entscheiden und ‚praktischem‘ Handeln als unhaltbar angesehen und zugunsten einer Vorstellung der Einheit von Entscheiden und Handeln aufgegeben, bei der das praktische Wissen sowohl ein „interpretatives Verstehen“ als auch „script-förmige Prozeduren“ für kompetentes Handeln und schließlich einen „Sinn dafür, ‚was man eigentlich will‘, ‚worum es einem geht‘ und was ‚undenkbar‘ wäre“ umfasst (Reckwitz 2003, S. 292).

Vor diesem Hintergrund kann eine praxistheoretische Analyse Wissen auch nicht länger als ein quasi-substanzielles ‚Besitztum‘ einzelner Personen rekonstruieren, vielmehr ist praktisches Wissen untrennbar an Praktiken gebunden und kann nur unter Bezugnahme auf Praktiken nachvollzogen werden. Ein bedeutender Teil

praktischen Wissens kommt vorbewusst und ‚automatisch‘ auf der Ebene des Körpers zum Einsatz und bestimmt damit eine große Zahl alltäglicher Praktiken, wie z.B. Zähneputzen, Autofahren oder Maschinenschreiben. Das in diesen Praktiken eingesetzte Wissen jenseits seines jeweiligen Anwendungskontextes (ohne Zahnbürste, Auto oder Tastatur) analytisch zugänglich zu machen ist äußerst schwierig, es aber gänzlich ohne Bezug auf diesen Kontext zu verstehen, ist unmöglich. Denn das in einer konkreten sozialen Praxis eingesetzte Wissen konstituiert sich erst im Zusammenspiel von subjektiven Strukturen (also dem Denken, Wahrnehmen und Handeln der an ihr beteiligten AkteurInnen) und objektive Strukturen, also den materiellen und immateriellen Bedingungen, in denen sich die Praxis in konkreten Raum-Zeit-Konstellationen herstellt: „Eine konkrete Praxis realisiert sich immer in einer Situation, d.h. für Bourdieu: in Relation zu bestimmten AkteurInnen bei gleichzeitiger (selektiver) Reaktivierung der objektiven Strukturen und Determinanten eines Feldes. Die Einschätzung der Situation - und damit die Entscheidung über die jeweils als relevant anzusehenden Objekte und Handlungsaspekte - trifft der praktische Sinn des Habitus, der den diskreten Handlungen zudem ihre praktische Schlüssigkeit verleiht“ (Schwingel 1993, S. 45). Die vertiefende Auseinandersetzung mit dem praxistheoretischen Analyseinstrumentarium muss sich somit ausgehend vom Kernbegriff der sozialen Praxis nun den diese Praxis gemeinschaftlich hervorbringenden subjektivierten und objektivierten sozialen Strukturen zuwenden, die in den Konzepten Habitus und Feld begrifflich gefasst sind.

### 3.2.2 Habitus

Bourdieu nutzt das Konzept ‚Habitus‘ zur Beschreibung der akteursseitigen, subjektivierten sozialen Strukturen, die als inkorporiertes System von Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata jenseits bewusster Entscheidungsprozesse und rationalen Kalküls sinnvolle soziale Praxis hervorzubringen in der Lage sind. Damit bezieht er sich begrifflich auf eine weit zurückreichende philosophische Begriffstradition: Bourdieu leistet eine systematische Rezeption des Begriffs vor allem in Auseinandersetzung mit der Ikonologie Erwin Panofskys (Bourdieu 1974, 125ff.), der ihn seinerseits von Thomas von Aquin übernimmt, welcher ihn als Übersetzung des aristotelischen Begriffs „Hexis“ eingeführt hatte.<sup>8</sup> Aristoteles beschreibt damit erworbene ‚Haltungen‘ als relativ stabile und fortdauernde Eigenschaften in Abgrenzung zu bloßen ‚Zuständen‘ (Rehbein/Saalmann 2009b, S. 110).

Der Habitus bzw. die Hexis ist in dieser Begriffstradition<sup>9</sup> „ein nicht-intellektu-

<sup>8</sup>Auch Bourdieu nutzt den Begriff Hexis, aber gerade nicht gleichbedeutend, sondern immer dann, wenn die körperlichen Aspekte des Habitus im Vordergrund stehen (vgl. Bourdieu 2009, 189ff.).

<sup>9</sup>Der Begriff des Habitus findet sich in vielen sozialwissenschaftlichen Theoriezusammenhängen, Rehbein (2009b, S. 110) attestiert gar eine „Hochkonjunktur“ im frühen 20. Jahrhundert. Insbesondere im angelsächsischen Sprachraum erfährt der Begriff aber als ‚habit‘ (Gewohnheit) eine ganz spezifische Konnotation, welche auch die wissenschaftliche Bedeutung prägt,

elles Vermögen zur Hervorbringung von Handlungen. Sie ist ein Können, das in unserer Erfahrung gebildet worden ist und aus dem wir zukünftige Handlungen gewinnen. Obwohl sie aus praktischen Handlungen hervorgeht hat sie die Fähigkeit, Werte zu bilden und auf Einzelfälle bezogenes und an Handeln gebundenes Wissen zu erzeugen. Der Habitus, die ‚*hexis*‘, ist eine innere Instanz, die auf Grund von Handlung zu Stande kommt und sich in neuen Situationen ausspielen lässt“ (Krais/Gebauer 2002, S. 29).

Das Konzept des Habitus vereint somit zwei Aspekte: *Erstens* stellt der Habitus ein relativ stabiles und dauerhaftes System für die Hervorbringung von Praktiken seitens der AkteurInnen dar, *zweitens* wird dieses System erst durch die Praxis der AkteurInnen und die hieraus erwachsenden Erfahrungen unter ganz bestimmten objektiven Existenzbedingungen in einer jeweils spezifischen Form ausgebildet.

#### **Habitus als strukturierende Struktur**

Der *erste Aspekt* verweist auf die Leistung des Habitus als universelles Erzeugungsprinzip von Praxis und damit auch auf die – in weiten Teilen der Bourdieu-Rezeption immer noch unterbetonte – Kreativität des Habitus. Keineswegs nämlich ist der Habitus nur ein schlichtes Bündel von Gewohnheiten, ein festgelegtes Repertoire von Praktiken, die immer wieder aufs Neue aufgeführt werden. In einer frühen Schrift definiert Bourdieu den Habitus in Analogie zur generativen Grammatik Chomskys als ein „System verinnerlichter Muster [...], die es erlauben, alle typischen Gedanken, Wahrnehmungen und Handlungen einer Kultur zu erzeugen – und nur diese“ (Bourdieu 1974, S. 143). Das Verinnerlichen grammatischer Regeln ermöglicht es, nicht nur bestimmte, bereits bekannte Sätze zu reproduzieren, sondern eine prinzipiell unendliche Zahl regelkonformer (und damit für Mitmenschen verstehbarer) Sätze neuen Inhalts zu produzieren. Der Habitus kann also als eine „Handlungsgrammatik“ (Krais/Gebauer 2002, S. 32) begriffen werden, die immer wieder neue Praktiken hervorbringen kann und dabei auch in unbekannten Situationen prinzipiell die Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsfähigkeit wahr.

Zugleich betont die Vorstellung einer Handlungsgrammatik aber ebenso die Regelmäßigkeit dieser kreativen Leistung. Es ist also keinesfalls zufällig, welches Denken, Wahrnehmen und Handeln hervorgebracht wird, vielmehr folgen die erzeugten Praktiken immer einem Muster, sind ‚typisch‘ und weisen eine Einheitlichkeit auf. In den konkreten Praktiken von AkteurInnen lassen sich diese Regelmäßigkeiten (empirisch) auffinden und analytisch als je spezifische Struktur des Denkens, Wahrnehmens und Handelns, als umfassender „modus operandi“ (Bourdieu 1987, S. 281) eines Akteurs beschreiben. Mit dem Habitus sind also keineswegs konkrete Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsakte vordefiniert, wohl aber eine spezifische Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsweise. Entgegen einer verbreiteten Vorstellung determiniert der Habitus damit keineswegs die Praktiken der AkteurInnen, im Gegenteil: Der Habitus ist die Struktur, die es den AkteurInnen

---

so z.B. bei Berger/Luckmann (2007); die Komplementarität beider Akzentsetzungen betont Knoblauch (2003).

erst ermöglicht, immer wieder auch neue Dinge zu tun – zugleich macht er aber wahrscheinlich, dass sie auf eine bestimmte, den AkteurInnen eigene Weise getan werden.

Da Denken, Wahrnehmen und Handeln aus einer praxistheoretischen Perspektive nicht als mentale Operationen, sondern immer als körperliche Praktiken verstanden werden, sind auch die zugehörigen Hervorbringungsschemata des Habitus als körperlich zu verstehen. Die Inkorporierung von Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsstrukturen ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass viele Praktiken vorbewusst durch den Habitus hervorgebracht werden können ohne überhaupt je zum Gegenstand eines bewussten Nachdenkens werden zu müssen. Wenig befremdlich ist diese Perspektive bei der Betrachtung körperbetonter Praktiken, etwa beim Sport. Durch ständige Wiederholung werden bestimmte Bewegungsabläufe memoriert, die dann quasi-automatisch ablaufen können. Dies ermöglicht aber gerade nicht nur eine immergleiche Reproduktion, sondern eben auch eine situationsadäquate Auswahl, Verknüpfung und Anpassung der habitualisierten Bewegungsmuster, wie man es z.B. beim Kampfsport im offenen Kampf zweier Sportler beobachten kann.

Zugleich ist die Körperlichkeit des Habitus auch für sein Beharrungsvermögen wesentlich: Einmal habitualisierte und inkorporierte Strukturen können nicht (ohne weiteres) wieder verworfen werden. Diese Veränderungsresistenz hat Bourdieu bereits zu einem frühen Zeitpunkt im Rahmen seiner Algerien-Studien interessiert, letztlich bildete sie eine zentrale Grundlage für die Ausarbeitung des Habitus-Konzepts sowie der praxistheoretischen Forschungsperspektive Bourdieus überhaupt (vgl. Bourdieu/Wacquant 2006, S. 164; Bourdieu 2009). In Algerien wurde er Zeuge, wie die Einwohner der ländlichen Kabylei durch die französische Besatzung in vollkommen neue Arten des Lebens und insbesondere des Wirtschaftens gedrängt wurden und wie wenig es ihnen möglich war, ihre Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster den Anforderungen dieser neuen sozialen Umwelt anzupassen. Bourdieu erklärte sich dieses Phänomen durch die Beständigkeit und Trägheit des Habitus. Dieser „Hysteresis“-Effekt (Bourdieu 1993) zeigt sich zwar in radikalen gesellschaftlichen Wandlungsprozessen besonders deutlich, aber auch in alltäglichen Zusammenhängen tritt er immer dann zu Tage, wenn die inkorporierten Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsschemata an solchen sozialen Orten zum Einsatz kommen, die in gewisser Distanz zu jenen liegen, in denen sie sich ursprünglich herausgebildet haben.

#### **Habitus als strukturierte Struktur**

Der Habitus ist „nicht nur strukturierende, die Praxis wie deren Wahrnehmung organisierende Struktur, sondern auch strukturierte Struktur“ (Bourdieu 1987, S. 279), er repräsentiert die Gesamtheit der Erfahrungen eines Akteurs und zugleich die objektiven Existenzbedingungen, unter denen sich diese Erfahrungen vollziehen konnten. Zum einen ist damit auf die große Nähe des Habituskonzepts zum Begriff der Bildung verwiesen. Bourdieu selbst betont, dass er dem Begriff

der Bildung („culture“) durchaus den Vorzug hätte geben könne, wäre der Bildungsbegriff nicht zu unspezifisch in seiner Verwendung und zugleich zu stark ‚vorbelastet‘ (vgl. Bourdieu 1974, S. 41). Insbesondere für die erziehungswissenschaftliche Rezeption<sup>10</sup> der bourdieuschen Praxistheorie ist das Verhältnis beider Begriffe von besonderem Interesse, die Ähnlichkeiten beider Konzepte sind augenscheinlich, so dass sie zumindest füreinander produktiv gemacht werden können, wenngleich eine unreflektierte Gleichsetzung mit Sicherheit nicht sinnvoll ist (vgl. Wigger 2009).<sup>11</sup>

Dies wird dann unmittelbar ersichtlich, wenn man berücksichtigt, dass der Habitusbegriff eben nicht nur die individuelle Inkorporierung von Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsstrukturen durch eine aktive Auseinandersetzung mit der Welt meint, sondern dass in der Bourdieuschen Begriffstradition die Bedeutung der manifesten Strukturen jener Welt und damit die Rolle der objektiven Existenzbedingungen der AkteurInnen in der Herausbildung des Habitus betont wird. Damit ist der Habitus zwar eine ‚individuelle‘ und ‚subjektive‘ Struktur, aber – und das ist ein wesentliches Moment – er ist eine subjektive *soziale* Struktur, er repräsentiert die objektiven sozialen Strukturen, in denen er sich entwickelt hat, also den spezifischen sozialen Ort seines Ursprungs, die Kultur, der er entstammt.

Insbesondere in der deutschen Bourdieu-Rezeption wird dieser Aspekt betont, auch weil in Deutschland lange Zeit vorwiegend „Die feinen Unterschiede“ (Bourdieu 1987) als Hauptwerk Bourdieus Beachtung fand. In dieser Untersuchung koppelt er Lebensstilforschung und Sozialstrukturanalyse zur Rekonstruktion klassenspezifischer Geschmacksurteile. Doch in Abgrenzung zur ‚objektivistischen‘ Vorstellung einer unmittelbar das Wahrnehmen, Denken und Handeln der AkteurInnen determinierenden Rolle der objektiven Existenzbedingungen (wie sie etwa im historischen Materialismus geradezu naturgesetzlich konzeptionalisiert wird), geht es Bourdieu eher um die Wahrscheinlichkeiten und Unwahrscheinlichkeiten, aber auch die Unmöglichkeiten, die sich in diesem Zusammenhang herstellen: Der Habitus ist nicht unmittelbarer Ausdruck der objektiven Existenzbedingungen, sondern Ausdruck der praktischen Erfahrungen der AkteurInnen – welche Erfahrungen aber bestimmte AkteurInnen wahrscheinlich machen können und welche nicht, welche Erfahrungen ihnen unmöglich sind, bestimmt sich durch die jeweiligen objektiven Existenzbedingungen.

Dieses System von Wahrscheinlichkeiten wird auch in umgekehrter Weise relevant: Für die Praxistheorie ist es nämlich wesentlich, dass auch die objektiven Existenzbedingungen ihrerseits keineswegs natürlich gegeben sind, sondern durch die sozialen AkteurInnen praktisch hergestellt werden müssen. Soziale Strukturen können aus dieser Perspektive nur solange Bestand haben, wie sie immer wieder

---

<sup>10</sup>Die abseits früher Rezipienten wie z.B. Eckart Liebau und Ludwig Huber lange Zeit eher zurückhaltend verlief und gar zur Annahme veranlasst, dass „Pädagogen Bourdieu nicht mögen“ (vgl. Liebau 2009)

<sup>11</sup>Im Rahmen der vorliegenden Arbeit kann keine ausgiebige Diskussion dieses Begriffsverhältnisses erfolgen, in Kapitel 3.3.2 (S.95) wird es aber nochmals konkret in Bezug auf das Studium angeschnitten

aufs Neue in Praxis gesetzt werden. Wenn die AkteurInnen aber prinzipiell jederzeit beschließen könnten, zukünftig alles ganz anders zu machen, so stellt sich auch für die Praxistheorie die soziologische Grundfrage, wie überhaupt soziale Ordnung möglich wird. Die Antwort liegt im Habitus, der die Grundlage dafür darstellt, dass AkteurInnen mit großer Wahrscheinlichkeit, Praktiken hervorbringen, die geeignet sind, inkorporierte Strukturen wieder zu objektivieren:

„Deshalb, weil gleiche Existenzbedingungen zur Schaffung von Systemen (zumindest partiell) ähnlicher Dispositionen tendieren, liegt die daraus entspringende Homogenität der Habitusformen auch der objektiven Übereinstimmung der Praxisformen und Werke zugrunde, denen nun obliegt, ihnen die Regelmäßigkeit und zugleich die Objektivität zu verleihen, die ihre spezifische ‚Rationalität‘ ausmachen und dank derer sie als evident oder selbstverständlich, das heißt als unmittelbar intelligibel und voraussehbar von allen den und nur den Individuen erlebt werden können, die das System der objektiv in ihrem Wirksamwerden implizierten Handlungs- und Interpretationsschemata praktisch zu beherrschen in der Lage sind“ (Bourdieu 2009, S. 172)

Diese Mechanismen sozialer Ordnungsbildung sind am prominentesten wohl in Bezug auf die soziale Kategorie ‚Klasse‘ und den ‚Klassenhabitus‘ verhandelt worden. Prinzipiell ist dieses analytische Instrument aber flexibel anwendbar auf alle sozialen Strukturen, die geeignet sind, als objektive Existenzbedingungen die praktischen Erfahrungsmöglichkeiten einer bestimmten Gruppe von AkteurInnen zu strukturieren und damit die Habitus dieser Gruppe in einer bestimmten Weise zu prägen. Neben klassenspezifischen Habitus kommen dabei unmittelbar auch die beiden anderen ‚großen‘ Strukturkategorien Geschlecht und Ethnizität als jeweils spezifische Habitus hervorbringende Strukturen in den Blick, die natürlich praktisch nie isoliert wirken, analytisch aber je nach Erkenntnisinteresse unterschieden werden können.

Auf diese Weise können dann aber auch kleinere soziale Gruppierungen daraufhin untersucht werden, inwieweit die AkteurInnen ähnliche habituelle Strukturen aufweisen. So analysieren z.B. Büchner und Brake (2006) familiäre Bildungsstrategien vor dem Hintergrund des jeweiligen „Familienhabitus“ und Friebertshäuser (1992) untersucht den fachspezifischen Habitus von Diplom-PädagogInnen. Diese Aufzählung ließe sich fast beliebig fortsetzen, zugleich muss aber auch auf die Gefahr hingewiesen werden, ubiquitär spezifische Habitusformen zu vermuten. Der Begriff des Habitus macht letztlich nur dort Sinn, wo auch sein theoriesystematischer Komplementärbegriff ‚Feld‘ als analytischer Bezug eingesetzt werden kann.

#### 3.2.3 Feld

In der bourdieuschen Praxistheorie stehen den subjektiven sozialen Strukturen des Habitus die objektiven sozialen Strukturen des Feldes gegenüber, die von den

AkteurInnen inkorporierten Schemata treffen auf die materialisierten Muster der Sozialen Welt, soziale Praxis entsteht erst im Zusammenspiel von den „beiden Existenzweisen des Sozialen: Habitus und Feld, Leib gewordene und Ding gewordene Geschichte“ (Bourdieu 1985, S. 69). Mit dieser Vorstellung von den AkteurInnen äußerlichen, ihnen als objektive Gegebenheiten gegenüberstehenden sozialen Strukturen knüpft Bourdieu wiederum an eine soziologische Tradition an: Der Begriff des Feldes repräsentiert innerhalb des bourdieuschen Instrumentariums die „vor allem von Durkheim und den Strukturalisten betonte relative Eigenständigkeit sozialer Tatsachen (faits sociaux) und den Zwang (contrainte sociale), den diese den Handelnden auferlegen. Strukturtheoretisch formuliert: Es gibt objektive, d.h. vom Willen und Bewusstsein der AkteurInnen (relativ) unabhängige Strukturen – die Strukturen sozialer Felder –, die, obgleich sie realiter nur vermittels der Praxis sozialer AkteurInnen existieren, dennoch ein gewisses Eigenleben haben“ (Schwingel 2005, S. 82).

#### **Felder als objektive Relation von Positionen**

Dieses ‚Eigenleben‘ der Felder begrifflich-analytisch einzuholen und es empirisch untersuchbar zu machen, war eine Herausforderung, der sich Bourdieu ausführlich gewidmet hat. Bourdieu hat dabei weniger eine theoretische, auf die Herausbildung einer möglichst konsistenten Systematik gerichtete Begriffsbildung vollzogen, sondern legte Wert darauf, dass sich die von ihm gewählten Begriffe stets in der analytischen und empirischen Anwendung ihren Nutzen beweisen mussten. So ist auch das Feldkonzept – wie zu Beginn des Kapitels bereits beschrieben – als Arbeitskonzept entstanden und über verschiedenste Forschungsgegenstände hinweg kontinuierlich ausgearbeitet worden. Leider wird damit eine eindeutige und klare Definition des Feldbegriffs erschwert, eine konzise Zusammenfassung liefert Bourdieu im Rahmen eines Interviews:

„Analytisch gesprochen wäre ein Feld als ein Netz oder eine Konfiguration von objektiven Relationen zwischen Positionen zu definieren. Diese Positionen sind in ihrer Existenz und auch in den Determinierungen, denen die auf ihnen befindlichen Akteure oder Institutionen unterliegen, objektiv definiert, und zwar durch ihre aktuelle und potentielle Situation (situs) in der Struktur der Distribution der verschiedenen Arten von Macht (oder Kapital), deren Besitz über den Zugang zu den in diesem Feld auf dem Spiel stehenden spezifischen Profiten entscheidet, und damit auch durch ihre objektiven Relationen zu anderen Positionen (herrschend, abhängig, homolog usw.). In hochdifferenzierten Gesellschaften besteht der soziale Kosmos aus der Gesamtheit dieser relativ autonomen sozialen Mikrokosmen, dieser Räume der objektiven Relationen, dieser Orte einer jeweils spezifischen Logik und Notwendigkeit, die sich nicht auf die für andere Felder geltenden reduzieren lassen“ (Bourdieu/Wacquant 2006, S. 127).



Dieser Definitionsversuch umfasst wesentliche Aspekte des Feldbegriffs: Grundlegend werden Felder hier als Konfigurationen objektiver Relationen zwischen Positionen beschrieben: Damit führt Bourdieu zunächst eine topologisch-räumliche Vorstellung des Sozialen ein (vgl. Schroer 2006, 82ff.). Dieser soziale Raum konstituiert sich durch die dort vorfindbare Konstellation von Positionen. Die Positionen eines Feldes definieren sich ‚objektiv‘ über ihre Relation zu anderen Positionen des Feldes, d.h. sie existieren relativ beständig und relativ unabhängig von konkreten AkteurInnen. Denn sie werden nicht erst durch die Positionierung eines Akteurs im Feld erzeugt, vielmehr finden AkteurInnen bereits Positionen im Feld vor, die sie dann besetzen können<sup>12</sup>. Diese Perspektive knüpft an die strukturalistische Vorstellung von ‚faits sociaux‘ an, betont wird damit, dass soziale AkteurInnen niemals in einem ‚luftleeren‘ Raum agieren können, sie werden immer schon eine historisch entstandene soziale Vorstrukturierung sozialer Räume ‚vorfinden‘.

Diese Idee einer objektiven Vorstrukturierung sozialer Räume beinhaltet auch eine Determinierung – ohne deswegen deterministisch zu sein: Die historisch gewachsenen Positionen entfalten eine unhintergehbare Relevanz für die soziale Praxis, die künftig in jenem Raum von eben jener Position hervorgebracht werden kann. Dies ist leicht nachzuvollziehen, wenn man sich bewusst macht, dass die Relationen zwischen Positionen nicht nur über ihre Nähe und Distanz zueinander, sondern auch durch Über- und Unterordnungsverhältnisse definiert sind. Denn die Positionen innerhalb des Raumes können analytisch auch beschrieben werden mittels der dort jeweils verfügbaren Mengen an verschiedenen Kapitalsorten (s.u.), oder kurz: der Machtmittel, mit denen die jeweilige Position ausgestattet ist. Dies umfasst insbesondere das Maß an Anerkennung, welche der Position innerhalb des Feldes entgegengebracht wird. Eine bereits lange etablierte und von allen anderen AkteurInnen als legitim und sogar wichtig erachtete Position verfügt damit über umfängliche Möglichkeiten, die Praxis im Feld und sogar die dieser Praxis zu Grunde liegenden ‚Spielregeln‘ (mit) zu bestimmen.

#### **Felder als Spiel- und Kampffelder**

Bourdieu beschreibt Felder häufig als ‚Spiele‘ mit einem spezifischen Ziel, das die Spieler akzeptieren, spezifischen Regeln, die sie befolgen und spezifischen Einsätzen, die sie erbringen müssen, um überhaupt am Spiel teilnehmen zu dürfen und mit denen sie schließlich bestimmte Profite erzielen zu können – so nutzt er z.B. das Bild des Roulette-Tisches, an dem SpielerInnen mit Jetons in unterschiedlichen Farben und in unterschiedlicher Anzahl (Kapitalsorten und Kapitalumfang) versammelt sind (vgl. Bourdieu 1992a, S. 38). Diese Metapher darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass Felder von Bourdieu als Austragungsorte von Kämpfen begriffen werden: Die Felder unterliegen einer andauernden Dynamik, die durch ständige Auseinandersetzungen der AkteurInnen um die Relationen der

<sup>12</sup>Selbstverständlich in Abhängigkeit von ihrer habituellen Passung bzw. ihrer Kapitalausstattung

Positionen im Feld, um die geforderten Einsätze und möglichen Profite sowie die dem Spiel zu Grunde liegenden Regeln zu Stande kommt. So stellt sich am besagten Roulette-Tisch insbesondere immer wieder die Frage wie die unterschiedlichen Jetonsfarben in Relation zueinander zu bewerten sind.

Diese Frage ist vor allem dann entscheidend, wenn man sich vergegenwärtigt, dass der besagte Roulette-Tisch – um im Bild zu bleiben – nicht der einzige im Casino ist: Die SpielerInnen können an verschiedenen Tischen jeweils unterschiedliche spezifische Jetons gewinnen, die ihnen dann an anderen Tischen wiederum als Einsätze dienen können – insofern sie dort akzeptiert werden. In der sozialen Realität muss z.B. in beruflichen Handlungsfeldern um (das Maß an) Anerkennung unterschiedlicher Ausbildungsgänge ‚gefeilscht‘ werden. Wenn Bourdieu im obigen Zitat also von „relativ autonomen sozialen Mikrokosmen“ spricht, so zielt er auf das Phänomen gesellschaftlicher Differenzierung, begreift diese aber (etwa im Unterschied zur Systemtheorie) nicht als *funktionale*, sondern als *soziale* Differenzierung (Bourdieu/Wacquant 2006, S. 135, vgl. auch Kneer 2007). Differenzierungsprozesse folgen also aus dieser praxistheoretischen Perspektive keiner immanenten Zweckmäßigkeit, sondern ergeben sich aus historisch kontingenten Konflikten.

#### **Felder als Interessenfelder**

In solchen historischen Prozessen definiert sich ein Feld schließlich dadurch, dass dort „die spezifischen Interessen und Interessenobjekte definiert werden, die nicht auf die für andere Felder charakteristischen Interessen und Interessenobjekte reduzierbar sind“ (Bourdieu 2004b, S. 107). Damit ist zunächst die Autonomie von Feldern begründet: Das, was in einem Feld ‚auf dem Spiel steht‘ lässt sich nicht in anderen Feldern erlangen, es gibt also eine Schließung hin auf ein gemeinsames Interesse. Natürlich kann dieser (für gewöhnlich: stillschweigende) Konsens über das gemeinsame Ziel des Spiels auch brüchig und damit zum Gegenstand manifesten Konflikte werden (Heterodoxie) bis hin zur Einbuße der Autonomie, indem kein gemeinsames Interessenobjekt mehr besteht, das sich noch hinreichend von dem eines anderen Feldes abgrenzen lässt.

Damit wird zugleich deutlich, dass hierbei von *relativer* Autonomie gesprochen werden muss: Ein soziales Feld steht seinerseits immer in Relation zu anderen sozialen Feldern. Die Praxistheorie konzeptualisiert diese Einbindung nicht wie die Systemtheorie als klar bestimmbares Verhältnis von System-Subsystem-Subsystem etc., sondern begreift vielmehr jedes Feld als Teil eines umfassenderen relationalen Gefüges, in dem andere Felder angrenzen, sich z.T. überlagern oder auch in weiter Ferne liegen. Die Relationen zwischen Feldern lassen sich auch als hierarchische Beziehungen untersuchen, in denen einige Felder mit mehr Machtpotenzialen ausgestattet sind und damit über- oder untergeordnet sind. So lässt sich das analytische Instrumentarium des Feldes auf unterschiedlichen Ebenen nutzen, auf denen sich immer wieder objektive Relationen zwischen Positionen abbilden.

Welche AkteurInnen sich in ein bestimmtes Feld begeben, wird ebenfalls durch die spezifischen Interessenobjekte bestimmt, weil diese „von jemandem, der für den Eintritt in dieses Feld nicht konstruiert ist, nicht wahrgenommen werden [...]. Damit ein Feld funktioniert, muß es Interessenobjekte geben und Leute, die zum Mitspielen bereit sind und über den Habitus verfügen, mit dem die Kenntnis und Anerkenntnis der immanenten Gesetze des Spiels, der auf dem Spiel stehenden Interessenobjekte usw. impliziert ist“ (Bourdieu 2004b, S. 107). Felder ‚erfordern‘ also häufig bestimmte Habitus, zumindest sind in bestimmten Feldern (und: an bestimmten Positionen innerhalb von Feldern) auch bestimmte Habitusformen erwartbar. AkteurInnen, die keine habituelle Passung zu einem Feld aufweisen, fühlen sich dort häufig fremd und werden zudem von anderen AkteurInnen des Feldes als fremd wahrgenommen. Wie groß die Spielräume zwischen Akzeptanz und Ablehnung sind, ist Ausdruck der Homogenität eines Feldes. Die soziale Praxis in Feldern ist damit immer auch eine Praxis der Inklusion und Exklusion, der Anerkennung und Verkennung von AkteurInnen und ihrer jeweiligen Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsformen über die sich bestimmt, welche Praxisformen sich in einem Feld etablieren können.

### 3.2.4 Weiterführende analytische Konzepte

Die nun etwas ausführlicher dargestellten Begriffe Praxis, Habitus und Feld bilden das systematische Zentrum der bourdieuschen Praxistheorie. Von ihnen ausgehend ließen sich aber noch unzählige weitere Begriffe finden, die für eine praxistheoretische Perspektive bedeutsam werden können. Da es aber nicht Ziel der vorliegenden Arbeit ist, die bourdieusche Praxistheorie insgesamt zu verhandeln, sondern vielmehr ein gezielter Einsatz des praxistheoretischen Forschungsinstrumentariums erfolgen soll, werden im Folgenden nur einige ausgewählte weiterführende analytische Konzepte umrissen. Die Begriffe Kapital, Strategie und Herrschaft stehen in einem relativ unmittelbarem analytischen Zusammenhang mit dem Feldbegriff und vermögen daher das Potenzial der hier zu entwickelnden analytischen Perspektive relationaler Professionalität sinnvoll zu erweitern.

#### **Kapital**

Der Ausgangspunkt für die Ausformung eines praxistheoretischen Kapitalbegriffs ist Bourdieus Kritik am ökonomischen Kapitalbegriff, der – so Bourdieu (1983, S. 184) – „die Gesamtheit der gesellschaftlichen Austauschverhältnisse auf den bloßen Warentausch, der objektiv und subjektiv auf Profitmaximierung ausgerichtet und vom (ökonomischen) *Eigennutz* geleitet ist“ reduziere. Damit werde ausgeblendet, dass es über diese im engeren Sinne ökonomischen Tauschbeziehungen hinaus Relationen gebe, die „zwar objektiv ökonomischen Charakter tragen, aber als solche im gesellschaftlichen Leben nicht erkannt werden und auch nicht erkennbar sind“ (Bourdieu 1983, S. 184). Wenn etwa die Kunst aus ökonomischen Betrachtungen exkludiert wird, weil unterstellt wird, ihre Produktionslogiken ba-

sierten nicht auf ökonomischem Kalkül, so sei dies vor allem ein Beispiel für eine erfolgreiche „Verschleierung oder, besser, Euphemisierung“ (Bourdieu 1983, S. 184). Um auch die jenseits des ökonomischen Feldes angesiedelten ökonomischen Beziehungen untersuchen zu können, bedürfe es einer „allgemeinen Wissenschaft von der Ökonomie der Praxis“ (Bourdieu 1983, S. 184), für die eine wichtige Grundlage in der Erweiterung des Kapitalbegriff liegt.

Bourdieu unterscheidet grundsätzlich drei Kapitalsorten, neben dem ökonomischen Kapital führt er das kulturelle und das soziale Kapital ein. Mit dem Begriff des kulturellen Kapitals bezeichnet er die angeeignete Bildung, wobei er nochmals drei Formen benennt, in denen diese Aneignung erfolgen und das kulturelle Kapital ‚vorliegen‘ kann (vgl. Bourdieu 1983, S. 185 ff.): Als inkorporiertes Kulturkapital fasst Bourdieu Bildung im engeren Sinne, die Gesamtheit von Fähigkeiten, Wissen, Denkweisen usw., die sich eine Person aneignet. Dieser Aneignungsprozess wird aus praxistheoretischer Perspektive als ein Prozess der Inkorporierung aufgefasst, durch den sich das kulturelle Kapital untrennbar mit der Person verbindet und zu ihrem Habitus wird: „aus ‚Haben‘ ist ‚Sein‘ geworden“ (Bourdieu 1983, S. 185).<sup>13</sup>

Dies bedeutet gleichzeitig auch, dass die Akkumulation inkorporierten kulturellen Kapitals relativ mühsam und aufwändig ist. Wissensbestände müssen angeeignet, Fähigkeiten eingeübt, Denkweisen geschult werden. Sei es im Rahmen des familiären Aufwachsens, in Schule, Universität und anderen Bildungseinrichtungen oder auch in der selbstbestimmten Freizeitgestaltung von Erwachsenen: Der Erwerb von Bildung erfordert immer eine Investition von Zeit und ‚Arbeit‘<sup>14</sup>. Die Chancen, aus inkorporiertem Kapital Profit zu ziehen, hängen hingegen nicht direkt mit der verausgabten Arbeit, sondern vielmehr mit dem Seltenheitswert der erworbenen Fähigkeiten zusammen: Über Kompetenzen zu verfügen, die gefragt sind, die aber nur wenige andere besitzen, verspricht die höchsten Profitchancen, etwa in Form von ökonomischem Kapital (z.B. Einkommen), aber auch in Form von symbolischem Kapital (z.B. Anerkennung).

Die zweite Form kulturellen Kapitals ist das objektivierte kulturelle Kapital, damit bezeichnet Bourdieu die Materialisierung kulturellen Kapitals in Büchern, Kunstobjekten u.Ä. Diese Form ist insbesondere deshalb von enormer gesellschaftlicher Bedeutung, weil sich kulturelles Kapital darin relativ leicht übertragen lässt, z.B. kann nur auf diesem Weg Wissen jenseits einer direkten Vermittlung von Generation zu Generation über lange Zeiträume hinweg bewahrt und übertragen werden. Zugleich erfolgt diese Übertragung aber auf zwei Ebenen, die analytisch

---

<sup>13</sup>Die enge Verknüpfung von inkorporiertem kulturellem Kapital und Habitus, die Bourdieu hier selbst anspricht, birgt die Gefahr von Missverständnissen. Zwar beziehen sich beide Begriffe tatsächlich auf denselben Kern – nämlich: Bildung – aber in einer je eigenen analytischen Perspektive: Während der Begriff des Habitus die spezifische Strukturiertheit der Bildung in den Blick nimmt, fokussiert der Begriff des inkorporierten kulturellen Kapitals Bildung als ein Potenzial, als (gewinnbringender) Einsatz in sozialen ‚Spielfeldern‘.

<sup>14</sup>Bourdieu definiert Kapital zunächst ganz grundlegend als „akkumulierte Arbeit“ (Bourdieu 1983, S. 183)

voneinander getrennt werden müssen: Zum einen können objektivierte kulturelle Kapitalien „zum Gegenstand materieller Aneignung werden; dies setzt ökonomisches Kapital voraus. Oder sie können symbolisch angeeignet werden, was inkorporiertes Kulturkapital voraussetzt“ (Bourdieu 1983, S. 188). Zwar kann man sich ohne große Mühe für einen überschaubaren Geldbetrag ein Buch über theoretische Physik anschaffen, die dort bewahrten Wissensbestände aber verstehend anzueignen bedarf hoher insbesondere zeitlicher Folgeinvestitionen.

Drittens wird kulturelles Kapital in der institutionalisierten Form von Bildungsabschlüssen relevant: „Titel schaffen einen Unterschied zwischen dem kulturellen Kapital des Autodidakten, das ständig unter Beweiszwang steht, um dem kulturellen Kapital, das durch Titel schulisch sanktioniert und rechtlich garantiert ist, die (formell) unabhängig von der Person ihres Träger gelten“ (Bourdieu 1983, 189f.). Das System der Bildungstitel ist aus dieser Perspektive also die gesellschaftliche Systematisierung und Zertifizierung inkorporierter kultureller Kapitalien, wobei das Bildungssystem genau durch diesen Umwandlungsprozess zugleich eine relative Unabhängigkeit von institutionalisiertem und inkorporiertem kulturellem Kapital erzeugt: Das Bildungssystem ist daher ein Beispiel dafür, „welche schöpferische Magie sich mit dieser *institutionalisierten Macht* verbindet, der Macht, Menschen zu veranlassen, etwas zu sehen und zu glauben oder, mit einem Wort, etwas anzuerkennen“ (Bourdieu 1983, S. 190). Darüber hinaus macht dieser Umwandlungsprozess meist eigenständige Investitionen von Arbeit, Zeit und Geld notwendig. Diese Investitionen lohnen sich vor allem dann für die AkteurInnen wenn – wie in modernen Gesellschaften über den Mechanismus des Arbeitsmarkts – die Verfügung über *institutionalisiertes* kulturelles Kapital wesentlich die (ökonomischen) Profitchancen bestimmt.

Die zweite Kapitalsorte, welche Bourdieu seiner Ökonomie der Praxis zugrunde legt ist das soziale Kapital. Mit diesem Begriff fasst er sämtliche Ressourcen, die AkteurInnen daraus erwachsen, dass sie einer bestimmten Gruppe zugehörig sind. Dies umfasst sowohl Ressourcen, die den AkteurInnen aus ihrem unmittelbaren sozialen Netzwerk zukommen, also mittels direkter Beziehungen zu anderen AkteurInnen als auch solche, die den AkteurInnen aus einer gesellschaftlich institutionalisierte Verbindung erwachsen, also z.B. durch Zugehörigkeit zur selben Universität, Partei u.Ä. (vgl. Bourdieu 1983, S. 191) Der Umfang des akkumulierten sozialen Kapitals bestimmt sich dabei nicht über die schiere Größe des Netzwerks, das einem Akteur zugänglich ist, sondern vielmehr über die Gesamtheit aller Ressourcen, die über dieses Netzwerk mobilisiert werden können. Wenige ‚gute Bekannte‘ an den ‚richtigen‘ Positionen können somit mehr soziales Kapital bedeuten als 437 Facebook-Freunde, die über nur wenige Ressourcen verfügen. Zudem erfordert soziales Kapital nicht nur zur Akkumulation gewisse Bemühungen, sondern auch zu seiner dauerhaften Erhaltung stete praktisch-kommunikative Investitionsflüsse, insbesondere in Form von Tauschbeziehungen. Das Sozialkapital entfaltet dadurch einen „Multiplikatoreffekt“ auf die im Netzwerk verfügbaren Kapitalien (Bourdieu 1983, S. 191).

Schließlich wird bisweilen als vierte Kapitalsorte das symbolischen Kapital an-

geführt, im engeren Sinne liegt dieser Begriff aber auf einer anderen Ebene und eher quer zu den drei grundlegenden Kapitalsorten. Denn das symbolische Kapital bemisst sich letztlich über die anderen Kapitalsorten und bezeichnet die soziale Anerkennung, die AkteurInnen auf der Grundlage ihrer Kapitalausstattung innerhalb eines bestimmten Feldes entgegengebracht wird. Das Konzept beschreibt damit also letztlich die soziale Kreditwürdigkeit von AkteurInnen. Wie viel symbolisches Kapital ein Akteur besitzt, ist damit aber an die Bewertung der anderen Kapitalien gebunden, also letztlich immer abhängig von dem Feld, in dem sich der Akteur bewegt: So gibt es zwar viele Wissensbestände die gesamtgesellschaftlich eine hohe Anerkennung erfahren, andere wiederum werden nur in bestimmten sozialen Zusammenhängen als wertvoll erachtet und nur dort durch Anerkennung von anderen AkteurInnen gewürdigt, können also nur dort als symbolisches Kapital fungieren.

Der Kapitalbegriff steht damit in einem sehr engen Verhältnis zum Begriff des Feldes: „Ein Kapital oder eine Kapitalsorte ist das, was in einem bestimmten Feld zugleich als Waffe und als umkämpftes Objekt wirksam ist, das, was es seinem Besitzer erlaubt, Macht oder Einfluß auszuüben, also in einem bestimmten Feld zu *existieren* und nicht bloß eine ‚quantité négligeable‘ zu sein“ (Bourdieu/Wacquant 2006, S. 128). Felder sind also jene gesellschaftlichen Orte, an denen Kapital zum Einsatz kommt, an denen unterschiedliche Kapitalien getauscht werden und an denen neues Kapital gewonnen wird. Sie sind daher aber immer auch die Orte, an denen um Anerkennung bestimmter Kapitalien, um Wechselkurse und um Profitchancen gestritten wird.

Diese relative Autonomie der Felder in Bezug auf die Anerkennung bestimmter Kapitalien führt Bourdieu schließlich dazu, immer mehr Kapitalsorten einzuführen, indem er bei der Erforschung von Struktur und Funktionsweise konkreter sozialer Felder jeweils feldspezifische Kapitalien benennt, so spricht er z.B. von politischem (Bourdieu 2001a), physischem (Bourdieu 2004a) und Organisationskapital (Bourdieu 1998a). Unklar bleibt dabei, in welcher Beziehung diese spezifischen Kapitalien zu den oben dargestellten drei grundlegenden Kapitalsorten stehen, handelt es sich dabei um Unterarten oder um jeweils eigenständige Formen? Entsprechend muss diese Vervielfältigung von Kapitalien, die sich auch in der Bourdieu-Rezeption fortsetzt, auch kritisch diskutiert werden, insbesondere besteht die Sorge, dass „letztlich beliebig viele Kapitalsorten ge- und erfunden werden können, weil das soziale Handeln in beliebig viele Kategorien einsortiert werden kann“ (Rehbein/Saalmann 2009c).

Entgegenzuhalten ist dieser begründeten Vorsicht, dass die Auseinandersetzung mit sozialen Feldern sich immer auch mit der Frage beschäftigt, entlang welcher Ressourcenverteilungen sich das Feld aufspannt. Herauszufinden, welche Kapitalien für die Positionierung der AkteurInnen im Feld relevant sind, ist eine bedeutende analytische Leistung,<sup>15</sup> die sowohl Ergebnis von als auch Voraussetzung für

---

<sup>15</sup>Dies wird besonders dann plausibel, wenn man sich verdeutlicht, dass die Benennung feldspezifischer Kapitalien der Benennung der Dimensionen im Rahmen der Korrespondenz-

ein vertieftes Verständnis eines sozialen Feldes ist: „Damit steht man vor einer Art hermeneutischem Zirkel: Um das Feld zu konstruieren, muß man die Formen des spezifischen Kapitals bestimmen, die in ihm wirksam sind, und um diese Formen des spezifischen Kapitals zu konstruieren, muß man die spezifische Logik des Feldes kennen“ (Bourdieu/Wacquant 2006, S. 139).

## Strategie

Die Kapitalausstattung der AkteurInnen bestimmt nicht nur ihre Positionierung im Feld, sondern bildet zugleich die Grundlage für die Strategien, welche sie verfolgen, um ihre Kapitalien dort ‚profitabel‘ einzusetzen. Doch ähnlich wie schon beim Kapitalbegriff wendet sich Bourdieu gegen den Strategiebegriff der ökonomischen Theorie; eine allgemeine Ökonomie der Praxis benötigt nicht nur einen erweiterten Kapitalbegriff, sondern auch ein erweitertes Verständnis von Strategie. Insbesondere die Beschränkung der Ökonomie auf die zweckrationale Strategiebildung eines ‚homo oeconomicus‘ und deren soziologische Inkarnation in Form der rational choice theory ist für Bourdieu eine kritikwürdige Position (vgl. Bourdieu/Wacquant 2006, S. 153).

„In anderen Worten verbaut man sich, wenn man keine andere Form des Handelns als die rationale Handlung oder die mechanische Reaktion anerkennen kann, ein Verstehen der Logik all jener Handlungen, die vernünftig sind, ohne deswegen das Produkt eines durchdachten Plans oder gar einer rationalen Berechnung zu sein; denen eine Art objektiver Zweckmäßigkeit innewohnt, ohne daß sie deswegen auf einen explizit gesetzten Zweck bewußt hinorganisiert wären; die verstehbar und schlüssig sind, ohne aus gewollter Schlüssigkeit und reiflich überlegter Entscheidung hervorgegangen zu sein; die auf die Zukunft abheben, ohne das Ergebnis eines Vorhabens oder Planes zu sein“ (Bourdieu 1993, S. 95).

Bourdieu nutzt damit einen Strategiebegriff, der eng auf den Habitus bezogen ist und insbesondere auf den ‚praktischen Sinn‘, welchen dieser den AkteurInnen zur Verfügung stellt, also die Kompetenz, die Erfordernisse einer Situation ‚intuitiv‘ wahrzunehmen und daraus in uno actu situativ angemessenes, sinnvolles Handeln zu generieren.<sup>16</sup> Wenngleich damit aus reiflicher Überlegung erwachsene Strategien keineswegs systematisch aus der Betrachtung ausgeschlossen werden, so geraten sie doch zum bloßen Sonderfall unter der Vielfalt aller möglichen praktischen, vorreflexiven Strategien, welche AkteurInnen hervorbringen.

Für die Analyse von Feldern ist die Erweiterung des Strategiebegriffs insbesondere deshalb bedeutsam, weil erst damit die analytische Möglichkeit entsteht, die „objektiven Handlungsverläufe, die von den sozialen AkteurInnen ständig in der Praxis und als Praxis konstruiert und beim Zusammentreffen eines Habitus mit einer bestimmten Konstellation des Feldes definiert werden“ (Bourdieu/Wacquant

---

analyse entspricht, ein wichtiger Schritt bei explorativen dimensionsreduzierenden Analysen (zur Methodik vgl. Kapitel 4.2, S.138)

<sup>16</sup>Zumindest in dem Maße, wie der Habitus mit Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungskategorien ausgestattet ist, welche eine gewisse ‚Kompatibilität‘ mit dem jeweiligen Feld aufweisen



2006, S. 162) auf ihre strategische Qualität hin zu untersuchen, indem sie zu den jeweiligen Kapitalverteilungen und Profitchancen innerhalb des Feldes in Relation gesetzt werden. Damit können auch solche Strategien aufgedeckt werden, die aus Sicht von BeobachterInnen zunächst keinen strategischen Charakter haben oder sogar nicht zielführend wirken, bei genauerer Betrachtung aber durchaus auf ein spezifisches Feld und die eigene Position darin ausgerichtet sind.

#### Herrschaft

Für die praxistheoretische Analyse sozialer Felder haben die Begriffe Herrschaft, Macht und Gewalt eine hohe Bedeutung, da die bourdieusche Soziologie insgesamt immer auch den Anspruch einer Herrschaftsanalyse mitführt. In Bourdieus Sicht kommt der Soziologie (und aus erziehungswissenschaftlicher Perspektive sei ergänzt: den Sozialwissenschaften insgesamt) eine aufklärerische Funktion zu, indem insbesondere jene Herrschaftsverhältnisse aufzudecken sind, die latent, versteckt und vielfach überlagert für die AkteurInnen im Alltag kaum wahrnehmbar sind und deren soziale Praxis doch entscheidend mitbestimmen, die also ihre Wirkmacht vor allem auch dadurch erhalten, dass ihr Wirken den AkteurInnen nicht bewusst ist.

Es ist daher insbesondere die *symbolische* Herrschaft, welche im Fokus der praxistheoretischen Herrschaftsanalyse steht. Diese zeichnet sich dadurch aus, dass sie eben nicht als Herrschaftsverhältnis erkannt werden kann, sondern sich den AkteurInnen als ein gegebenes Verhältnis, als unabänderliche Tatsache, als natürliche Gesetzmäßigkeit präsentiert: Dass AkademikerInnen mehr verdienen müssen als Reinigungskräfte, dass Frauen weniger leistungsstark sind als Männer, dass es in der Gesellschaft immer unten und oben geben muss etc. (vgl. Bittlingmayer/Bauer 2009). Diese Ordnungen sind nicht natürlichen Ursprungs, sondern durch Menschen in einem historischen Prozess hergestellt worden, es sind soziale Setzungen, Differenzierungen und Grenzziehungen, die kontingent und prinzipiell abänderlich sind. Wenn sich aber solche Setzungen erfolgreich kulturell verankern, wenn sie in die allgemeinen Wissensbestände und Wahrnehmungsweisen der AkteurInnen eingehen, werden sie zum Bestandteil einer von allen AkteurInnen eines Feldes (oder der Gesellschaft insgesamt) geteilten, zumeist unausgesprochenen und unhinterfragten Sicht auf die Welt, der so genannten *Doxa*.<sup>17</sup>

Damit geht einher, dass symbolische Herrschaftsverhältnisse meist gleichermaßen von Herrschenden wie von Beherrschten akzeptiert und in der Interaktion gemeinschaftlich praktisch hervorgebracht werden. Die Unterordnung der einen trifft organisch auf die Überordnung der anderen Partei, beide befinden sich an der von ihnen als legitim erlebten Position.<sup>18</sup> Zunächst einmal handelt es sich also

<sup>17</sup>Natürlich können geteilte Übereinkünfte auch brüchig werden, auf die resultierenden Veränderungen der Doxa wird in Kapitel 3.3.3, S.107 nochmals näher einzugehen sein.

<sup>18</sup>Im Übrigen ließe sich aus dieser Rekonstruktion von Herrschaftsverhältnissen auch der Auftrag an eine herrschaftsbewusste bzw. herrschaftskritische Pädagogik ableiten, welche sich an Herrschende wie Beherrschte gleichermaßen richten muss, um durch eine allseitige Aufklärung



um eine Form von Herrschaft, die gerade nicht gewaltsam durchgesetzt werden muss.

Trotzdem nutzt Bourdieu auch den Begriff der Gewalt: Wenn z.B. durch die Wahl eines besonders elaborierten Sprachcodes ein Lehrer bestimmte Eltern beim Elternabend vom Verständnis seiner Worte ausschließt, so übt er – bewusst oder unbewusst – symbolische Gewalt aus. Symbolische Macht stellt dann die dritte Facette in der Analyse symbolischer Herrschaft dar: „Während mit dem Begriff ‚symbolische Gewalt‘ *konkrete praktische Vollzüge* gewaltloser Gewalt anvisiert werden, bezeichnet ‚symbolische Macht‘ die *Möglichkeit* zur Ausübung von symbolischer Gewalt“ (Schmidt/Woltersdorff 2008, S. 7). Der Lehrer besitzt also durch seine gesellschaftliche Position im Verhältnis zu den Eltern symbolische Macht. Damit schließt die Herrschaftsanalyse systematisch auch wieder an die Kapitaltheorie und das Konzept des symbolischen Kapitals an (s.o.): Die symbolische Macht wird dem Lehrer durch die Eltern verliehen, sie ist für ihn symbolisches Kapital, das aus der Anerkennung erwächst, die ihm entgegengebracht wird.

### 3.3 Praxeologische Rekonstruktion pädagogischer Professionalität

Nachdem die wesentlichen Grundzüge des Begriffssystems der bourdieuschen Praxistheorie dargelegt wurden, soll dieses analytische Instrumentarium nun auf den Gegenstand der vorliegenden Untersuchung – Profession, Professionalisierung und Professionalität in der Erwachsenenbildung – angewendet werden. Eine praxistheoretische Re-Konstruktion des Gegenstandes bedeutet keinesfalls eine Abkehr von den bisherigen Forschungen, im Gegenteil: Viele der Erkenntnisse der (erziehungswissenschaftlichen) Professionsforschung lassen sich mit einer praxistheoretischen Deutung professioneller Praxis verknüpfen.

Dies gilt umso mehr, als sich mittlerweile eine relativ eigenständige erziehungswissenschaftliche Rezeption und Diskussion der Bourdieuschen Konzepte etablieren konnte (vgl. Friebertshäuser/Rieger-Ladich/Wigger 2009), welche die praxistheoretische Perspektiven auf verschiedene Forschungsfelder der Erziehungswissenschaft und die Erziehungswissenschaft selbst anwendet. Im Zuge dieser erziehungswissenschaftlichen Rezeption wurde auch das Feldkonzept für pädagogische Fragestellungen entdeckt (vgl. z.B. Wittpoth 2005; Hepp 2009). Im Folgenden soll die Re-Konstruktion der Diskussion um pädagogische Professionalität deshalb entlang der etablierten Begriffe der professionstheoretischen Debatte erfolgen und verdeutlichen, wie sich deren analytisches Potenzial verändert, wenn sie praxistheoretisch gewendet werden.

---

verdeckte gesellschaftliche Herrschaftsbeziehungen reflexivieren zu helfen (vgl. Schwarz i.E.)

### 3.3.1 Von professionellem Handeln zu professioneller Praxis

Es wurde bereits gezeigt, dass mit dem Begriff ‚Praxis‘ eine sehr grundlegende Veränderung der soziologischen Perspektive auf die gesellschaftliche Wirklichkeit etwa gegenüber dem klassischen Begriff des sozialen Handelns verknüpft ist: Dieser Perspektivenwechsel kommt natürlich auch zum Tragen, wenn an Stelle professionellen Handelns die professionelle Praxis in den Blick genommen wird. In der klassischen Professionsforschung findet sich eine sehr starke Fokussierung auf das Handeln der Professionellen, vor allem auf die Interaktion innerhalb der Dyade ProfessionelleR – KlientIn. Mittels einer praxistheoretischen Rekonstruktion kann diese Perspektive sehr gut aufgegriffen, zugleich aber auch verändert und erweitert werden. Eine praxeologische Analyse professioneller Praxis kann sich nämlich nicht auf die Untersuchung beruflicher Handlungsvollzüge beschränken, lagert das Problem aber ebenso wenig in die Umwelt bzw. die Kontexte des Handelns aus, wie es etwa im Konzept der ‚organisationsgebundenen Professionalität‘ geschieht (vgl. Schicke 2011).

Vielmehr betont eine praxistheoretische Analyse, dass (professionelle) soziale Praxis immer hervorgebracht wird in einem komplexen Zusammenspiel von inneren und äußeren Strukturen, also von subjektivierten Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsstrukturen der AkteurInnen einer- und objektivierten Strukturen der Felder andererseits. Für die Analyse professioneller Praxis bedeutet dies, dass es keine analytische Isolierung von ‚Handlungen‘ des Professionellen oder der ‚Interaktionen‘ zwischen Professionellen und KlientInnen geben sollte. Soziale Praxis vollzieht sich nicht nur durch die anwesenden AkteurInnen, sondern ebenso durch die in kontingenten historischen Prozessen herausgebildeten objektivierten Strukturen des Feldes, die keineswegs nur als immaterieller ‚Überbau‘ begriffen werden dürfen, sondern z.B. in Gestalt von Räumen und Artefakten zu manifesten Mitspielen im Alltag pädagogischer Praxis werden.

#### Materialität pädagogischer Praxis

So konkretisieren sich in der pädagogischen Praxis die Strukturen des jeweiligen pädagogischen Feldes z.B. in Form der räumlichen Strukturierung des pädagogischen Ortes, in Aufbau und Inhalten der zum Einsatz kommenden Lehr-Lern-Materialien, aber ebenso im Kleidungsstil der an dieser Praxis beteiligten AkteurInnen. Diese konkreten, objektiven Strukturen des Feldes determinieren die Praxis keineswegs, aber sie spannen einen von Unmöglichkeiten begrenzten Horizont von Wahrscheinlichkeiten auf: Wenn z.B. in der universitären pädagogischen Praxis ein Proseminar, das mit 80 Studierenden belegt ist in einem mit fest installierten Tisch- und Bankreihen ausgestatteten Hörsaal stattfindet, so werden durch diese räumlich-materielle Vorstrukturierung bestimmte pädagogische Praktiken wahrscheinlicher als andere, einige werden dadurch vielleicht sogar systematisch ausgeschlossen, verunmöglicht.

Eine bestimmte pädagogische Praxis ist damit aber keineswegs determiniert:

Diese konstituiert sich erst im Zusammenspiel von objektivierten und subjektivierten Strukturen, die jeweilige räumlich-materielle Situation wird also erst dann praktisch bedeutungsvoll, wenn sie durch AkteurInnen (vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsstrukturen) in Praxis gebracht wird, indem die Beteiligten ‚aktiv‘ mit den objektivierten Gegebenheiten der Situation umgehen. So könnte z.B. bei entsprechenden Witterungsverhältnissen die Idee erwachsen, dem besagten Hörsaal den Rücken zu kehren und das Seminar ins Freie zu verlegen (womit dann aber wiederum eine andere spezifische Strukturierung hinsichtlich der möglichen und wahrscheinlichen Vermittlungsformen einhergeht).

Dabei ist zu beachten, dass aus praxistheoretischer Perspektive eine ‚aktive‘ Aneignung und Auseinandersetzung der AkteurInnen mit der aktuellen Situation sich nicht auf eine bewusste und planvolle Reaktion wie die im Beispiel beschriebene beschränkt. Vermutlich weitaus bedeutsamer sind die solchen ‚Handlungen‘ vorausgehenden, weniger offensichtlichen Reaktionen: Schon im Moment des Betretens eines Raumes tragen sich ein Vielzahl von Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsoperationen zu – ohne dass dies den beteiligten AkteurInnen überhaupt je zu Bewusstsein kommt. Findet ein Volkshochschulkurs z.B. in einer Schule statt, können bei den TeilnehmerInnen schon im Augenblick des Betretens eines Klassenraumes vorbewusste Wahrnehmungsprozesse erfolgen, welche die Situation in Analogie zur eigenen Schulzeit einordnen und deuten. Hieraus können sich weitreichende Folgen für die weitere Praxis ableiten, sowohl in positiver wie auch in negativer Hinsicht: Vor dem Hintergrund negativer Lernerfahrungen in der Schule könnte z.B. auch die aktuelle Situation als unangenehm oder gar bedrohlich erlebt werden – und das noch bevor die ‚eigentliche‘ pädagogische Interaktion beginnt.

Eine Rekonstruktion professioneller Praxis muss deshalb deren materielle Dimension berücksichtigen, indem sowohl die dort zum Einsatz kommenden Instrumente und Artefakte als auch die räumliche Gestaltung der pädagogischen Praxis untersucht werden. Damit knüpft diese Perspektive auch an eine Tradition der (kritischen) Auseinandersetzung (vgl. z.B. Becker/Bilstein/Liebau 1997; Jelich/Kemnitz 2003) mit der Wirkung und Gestaltung pädagogischer Räume an (Alkemeyer/Rieger-Ladich 2008). Auch ohne den Kreis von AkteurInnen auf „Nonhumans“ (Johnson<sup>19</sup> 1988) auszudehnen, ermöglicht es eine praxeologische Perspektive, diese als Beteiligte an der Hervorbringung einer professionellen pädagogischen Praxis zu beschreiben und systematisch in ihrer empirischen Analyse zu integrieren.

#### **Zeitlichkeit und das Theorie-Praxis-Verhältnis**

Eine praxistheoretische Sicht auf das Sozial betont aber nicht nur dessen Materialität, sondern auch dessen Zeitlichkeit, die „Praxis rollt in der Zeit ab und weist alle entsprechenden Merkmale auf, wie z.B. die Unumkehrbarkeit, die durch Syn-

---

<sup>19</sup>Eigentlich: Bruno Latour, unter Pseudonym verfasst

chronisierung beseitigt wird; ihre zeitliche Struktur, d.h. ihr Rhythmus, ihr Tempo und vor allem ihre Richtung, ist für sie sinnbildend“ (Bourdieu 1993, S. 149). Der unaufhaltsame Verlauf von Praxis zwingt die an ihr Beteiligten zu praktizieren, selbst wenn sie sich dabei auf das Praktizieren von Untätigkeit beschränken. Es ist insbesondere dieser konstante und unausweichliche Handlungsdruck, welcher die Zeitlichkeit der Praxis von der relativen Zeitlosigkeit der Wissenschaft unterscheidet, die von einem unmittelbaren Zwang zum Handeln (jenseits ihrer eigenen Praxis, die selbstverständlich einer genauso deutlich wahrnehmbaren Zeitlichkeit unterworfen ist wie jeder andere Praxisbereich) strukturell befreit ist: „Es gibt eine Zeit der Wissenschaft, die nicht die der Praxis ist“ (Bourdieu 2009, S. 217).

Die praxeologische Anerkennung einer grundlegenden Differenz zwischen Wissenschaft und Praxis hat auch weitreichende Implikationen für die Rekonstruktion des sogenannten Theorie-Praxis-Verhältnisses, das doch gerade für die Erziehungswissenschaft von zentraler Bedeutung zu sein scheint: „Keine andere Disziplin tut sich aber mit dem ‚Theorie-Praxis-Problem‘ so schwer wie die Pädagogik, in keiner anderen wurden so viele Konzeptualisierungsversuche unternommen und wurden so viele ‚Geschichten‘ über dieses prekäre Verhältnis erzählt“ (Dewe/Radtke 1991, S. 143). Schon der herbartische Begriff des pädagogischen Taktes dient letztlich dazu, die substanzielle Differenz zwischen Theorie und Praxis durch ein Brückenkonzept zu schließen: „Zum gehorsamen Diener der Theorie kann darum der Takt oder die pädagogische Verantwortung des handelnden Pädagogen gerade nicht dadurch werden, daß theoretische Aussagen und Konstrukte der Wissenschaft, in Verkennung der Differenz von Theorie und Praxis, einfach in der Praxis angewendet, sondern nur dadurch, daß wissenschaftlich ermöglichte Einsichten in der Praxis durch eine vom Handelnden selbst zu verantwortende Beurteilung und Entscheidung praktisch werden“ (Benner 1993, S. 40).

Wie aber genau lässt sich dieses Praktisch-Werden wissenschaftlicher Einsichten praxistheoretisch beschreiben? Zunächst scheint professionelle Praxis insofern besonderes stark von dem oben beschriebenen Handlungsdruck betroffen zu sein, als sie sich maßgeblich in direkter Kommunikation mit KlientInnen vollzieht und dabei insbesondere von den Professionellen eine andauernde, möglichst der konkreten Situation angemessene Handlungsfähigkeit erwartet wird. Zugleich zeichnet sie sich als professionelle Praxis aber auch dadurch aus, dass die jeweiligen professionellen Handlungsweisen möglichst jederzeit auf dem Niveau eines hinreichend aktuellen, wissenschaftlich fundierten Kenntnisstands begründbar sein sollen. Bei Oevermann (Oevermann 1996, S. 80) ist es gerade diese Gleichzeitigkeit von Begründungs- und Entscheidungszwang, die für das professionelle Handeln konstitutiv ist, das damit auch als struktureller Ort der Vermittlung von Wissenschaft und Praxis betrachtet wird.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup>Die Art der Beschreibung der strukturellen Differenz zwischen Theorie und Praxis stellt nur ein Beispiel dar, an dem sich die Ähnlichkeiten zwischen der Praxistheorie Bourdieus und der Strukturtheorie Oevermanns zeigen, die – eingedenk aller gleichzeitig bestehenden Unterschieden – gerade für pädagogische Fragestellungen erkenntnisträchtig scheinen. Ein ebenso früher wie profunder Vergleich beider Theorien aus sozialisationstheoretischer Perspektive

Dewe, Ferchhoff und Radtke nehmen Bezug auf Oevermanns Position, machen die Unterscheidung zwischen Wissenschaft und Praxis für ihre wissenstheoretische Perspektive fruchtbar und grenzen sich damit sowohl gegenüber Transfer- als auch Transformationsmodellen von Wissen ab: Modelle des Wissenstransfers unterscheiden zwar zwischen Wissenschaft und Praxis als gesellschaftlichen Sektoren, nicht aber zwischen wissenschaftlichem und praktischem Wissen als strukturell differenten Wissensformen. Modelle der Wissenstransformation nehmen diese strukturelle Differenz zum Ausgangspunkt, indem sie eine Übersetzung oder Umformung von wissenschaftlichem in praktisches Wissen annehmen. Dewe, Ferchhoff und Radtke hingegen verorten die Konstitution eines pädagogischen Professionswissens in der wechselseitigen Relationierung von wissenschaftlichem und praktischem Wissen. Professionelle zeichnen aus dieser Perspektive dadurch aus, dass sie auf beide Wissensformen gleichermaßen ‚zugreifen‘ und gleichzeitig auf „Wahrheit“ als Urteilsform der Wissenschaft wie auf „Angemessenheit“ als Urteilsform der Praxis verpflichtet sind (Dewe/Ferchhoff/Radtke 1992a, S. 82). Aus einer konsequent praxeologischen Analyseperspektive kann aber diese besondere „Fähigkeit, ein und denselben Gegenstand aus unterschiedlichem Blickwinkel, unter Nutzung andersgelagerter Rationalitätsmuster anzuschauen und mit divergierenden, ja widersprüchlichen Wissens- und Urteilsformen souverän umzugehen“ (Nittel 2000, S. 82) eben nicht länger *ausschließlich* den Professionellen als besondere Leistung zugesprochen werden: Vielmehr ist damit auf eine spezifische Logik professionalisierter Praxis verwiesen.

#### **Zur Logik professioneller Praxis**

Ausgehend von der Feststellung einer grundsätzlichen Differenz zwischen wissenschaftlicher und praktischer Logik betont Bourdieu die Gefahr, im Rahmen wissenschaftlicher Beschreibung letzterer eine nicht angemessene Form der Logik zuzuweisen, vielmehr müsse man „der Praxis eine Logik zuerkennen, die anders ist als die Logik der Logik, damit man der Praxis nicht mehr Logik abverlangt, als sie zu bieten hat“ (Bourdieu 1993, S. 157). Damit unterstellt Bourdieu der Praxis aber keineswegs ein schlichtes ‚weniger‘ an Logik, sondern dezidiert ein ‚anders‘:

„Diese im doppelten Wortsinne praktische Logik kann alle Gedanken, Wahrnehmungen und Handlungen nur deswegen vermittelt einiger als praktisch integriertes Ganzes eng miteinander verknüpfter Erzeugungsprinzipien ordnen, weil ihre gesamte, auf dem Prinzip der logischen Einsparung beruhende Ökonomie voraussetzt, daß die Exaktheit der Einfachheit und Allgemeingültigkeit geopfert wird, und weil sie in der ‚Polythetie‘ die Voraussetzungen für einen richtigen Gebrauch der Polysemie findet. Dies besagt, daß die Symbolsysteme ihre praktische Schlüssigkeit, also sowohl ihre Einheitlichkeit und ihre Gesetzmäßigkeiten als auch ihre Verschwommenheit oder Unregelmäßigkeiten, die

---

findet sich bei Liebau (1987).

beide gleichermaßen notwendig, weil in der Logik ihrer Erzeugung und ihrer Funktionsweise mitenthalten sind, der Tatsache verdanken, daß sie Produkte der Praxis sind, die ihre praktischen Funktionen nur insoweit erfüllen können, wie sie im praktischen Zustand Prinzipien heranziehen, die nicht nur schlüssig – d.h. zugleich in sich logisch und mit den objektiven Bedingungen vereinbar –, sondern auch praktisch im Sinne von bequem, d.h. leicht zu beherrschen und zu handhaben sind, weil sie einer einfachen und ökonomischen Logik gehorchen“ (Bourdieu 1993, S. 157 f.)

Von einer wissenschaftlichen, ‚exakten‘ Logik grenzt sich die praktische Logik also dadurch ab, dass sie einerseits eine große Einheitlichkeit aufweist und erkennbaren Gesetzmäßigkeiten folgt, gleichzeitig aber auch Unregelmäßigkeiten und Unschärfen aufweist. Letztere bedeuten für die praktische Logik (im Gegensatz zur logischen Logik) keine Schwachstellen, sondern stellen im Gegenteil erst ihr ‚praktisches Funktionieren‘ sicher: Praxis folgt keiner Logik im Sinne eines ausdefinierten Regelsystems, sie ist vielmehr stets situativ offen und damit prinzipiell kontingent während sie dennoch einer klaren Regelmäßigkeit nicht entbehrt. Diese zentrale Antinomie der praktischen Logik fußt wiederum auf der Hervorbringung von Praxis im Zusammenspiel von Habitus und Feld: „Die Schlüssigkeit, die in allen Produkten der Anwendung desselben Habitus zu beobachten ist, beruht auf nichts anderem als auf der Schlüssigkeit, die die für diesen Habitus konstitutiven Erzeugungsprinzipien den gesellschaftlichen Strukturen [...] verdanken, deren Produkt sie sind und die sie gern in verwandelter und unkenntlicher Form reproduzieren, indem sie diese gesellschaftlichen Strukturen in die Struktur eines Systems symbolischer Beziehungen einfügen.“ (Bourdieu 1993, S. 173 f.)

Um also der Logik einer bestimmten professionellen Praxis analytisch auf die Spur zu kommen, muss untersucht werden, wie in ihrer Hervorbringung bestimmte Habitus und bestimmte Felder in potenziell äußerst variationsreichen, aber keinesfalls beliebigen Konstellationen aufeinandertreffen. Die hier zu entwickelnde praxeologische Perspektive auf Professionalität operiert deshalb auf der Grundlage einer analytischen Trennung zwischen (professionellen) AkteurInnen und (professionellen) Feldern: Um Professionalität als eine bestimmte Qualität der Strukturrelation zwischen Habitus und Feld in der Hervorbringung von beruflicher bzw. professioneller Praxis diskutieren und schließlich ein Konzept relationaler Professionalität ableiten zu können (3.3.4, S.123), muss deshalb zunächst dargestellt werden, wie sich einerseits Professionelle als soziale AkteurInnen konstituieren (3.3.2) und andererseits wie an Stelle der sozialen Entität ‚Profession‘ professionelle Felder ins analytische Zentrum rücken (3.3.3, S.107), um auf dieser Grundlage eine Rekonzeptionalisierung von Professionalisierung als einer historischen Herausbildung bestimmter Strukturrelationen vornehmen zu können (3.3.5, S.127).

### 3.3.2 Von Professionellen zu professionellen AkteurInnen

Der im vorangegangenen Kapitel bereits problematisierte Umstand, dass die klassischen Professionstheorien entsprechend ihrer jeweiligen sozialtheoretischen Einbettung entweder eher eine objektivistische oder eher eine subjektivistische Perspektive auf das Soziale zugrunde legen, schlägt sich vielleicht am deutlichsten in ihrer jeweiligen Sicht auf die professionellen AkteurInnen nieder: Während in der objektivistischen Tradition die Professionellen – überspitzt formuliert – auf ausführende Organe der gesellschaftlichen Strukturen reduziert werden, sieht eine subjektivistische Perspektive sie als die aktiven Schöpfer dieser Strukturen an.

In einer praxistheoretischen Rekonstruktion kommt den Professionellen der Status von AkteurInnen zu, die natürlich selbstständig und eigenverantwortlich handeln, dazu aber nur deshalb überhaupt in der Lage sind, weil sie im Verlaufe ihrer Biografien (bzw. Trajektorien, vgl. Schwarz/Teichmann/Weber 2015) sozial verfasste Strukturen des Denkens, Wahrnehmens und Handelns inkorporiert haben. Sie sind damit stets *soziale* AkteurInnen, deren Handeln zwar nicht durch soziale Strukturen determiniert, wohl aber in einem System von Wahrscheinlichkeiten sozial vorstrukturiert ist. Bourdieus Vorstellung des Akteurs kommt noch deutlicher in der Begrifflichkeit des französischen Originals zum Ausdruck: Der Begriff *agent* umfasst sowohl den aus der Philosophie stammenden Bedeutungshorizont einer ‚treibenden‘ bzw. ‚verursachenden Kraft‘ als auch die Konnotation eines Handelns ‚im Auftrag‘ (vgl. Kraus/Gebauer 2002, S. 84).

#### Professionelle AkteurInnen und professionelle Habitus

Diese grundsätzliche Sicht auf die AkteurInnen spiegelt sich entsprechend in Bourdieus Konzept des Habitus wider, das die inkorporierte Seite des Sozialen beschreibt und dabei jene Doppelfigur begründet, die einerseits stets die soziale Vorstrukturierung allen Denkens, Wahrnehmens und Handelns in den Blick nimmt und andererseits gleichzeitig die Kreativität und Flexibilität des Habitus als einem universalen Erzeugungsprinzip für Praktiken betont. Eine praxeologische Rekonstruktion professioneller AkteurInnen muss deshalb erstens die Frage aufwerfen, inwieweit sich typische Muster der habituellen Dispositionen von Professionellen vorfinden lassen und ob bzw. wie vor diesem Hintergrund das Konstrukt eines ‚professionellen Habitus‘ sinnvoll erscheint.

Tatsächlich ist die Rede vom professionellen Habitus in der Auseinandersetzung mit pädagogischer Professionalität weit verbreitet, so z.B. in der Sozialen Arbeit (vgl. Becker-Lenz/Müller 2009), in der Schulpädagogik (Helsper 2001; Hericks 2005) und nicht zuletzt in der Erwachsenenbildung, wo sich Wiltrud Gieseke bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt mit dem „Habitus von Erwachsenenbildnern“ (Gieseke 1989) auseinandersetzte. Ohne in der vorliegenden Arbeit auf die gesamte Breite der Nutzung des Begriffs eingehen zu können, muss doch mindestens darauf hingewiesen werden, dass sich damit keineswegs eine einheitliche theoretische Einbettung des Konzepts verbindet.

Vielmehr wird häufig gleichzeitig sowohl auf den (eben sehr prominenten) Habitusbegriff Bourdieus als auch auf Oevermanns Professionstheorie rekurriert und oftmals nicht dezidiert auf das komplizierte Verhältnis zwischen Oevermanns Perspektive und Bourdieus Konzepten verwiesen, zwischen denen zwar fraglos Anschlussstellen bestehen, die aber nicht sinnvoll genutzt werden können, ohne die fundamentalen Unterschiede beider Zugänge in Rechnung zu stellen, wie sie auch von Oevermann selbst für das Habituskonzept herausgestellt werden (Oevermann 2001, S. 45 ff.).

Bei aller theoretischer Unschärfe, die das Konzept des professionellen Habitus in seiner aktuellen Verwendung leider mitführt, lässt sich aber dennoch ein Minimalkonsens erkennen, der mit dem Begriff „oft implizit bleibende, handlungsleitende, habitualisierte Orientierungen bezeichnet, die im Sinne generativer Strukturen nicht nur ‚Spuren‘ von – vergangenen, (berufs-)biografischen – Erlebnissen und Erfahrungen sind, sondern auch ‚Motor‘ für eine spezifische Form der Gestaltung und Hervorbringung von sozialer Realität und beruflicher Handlungspraxis“ (Nentwig-Gesemann et al. 2011, S. 9).

Damit sind zwei zentrale Aspekte für das Konzept des professionellen Habitus benannt, nämlich die einerseits seine Strukturiertheit und damit seine Ausformung im Rahmen von Sozialisationsprozessen und andererseits seine generative Rolle in der Hervorbringung professioneller Praktiken, die im Folgenden genauer betrachtet werden müssen, um das Konzept zumindest in Hinblick auf seine Verwendung im Rahmen der vorliegenden Arbeit weiter zu schärfen.

#### **Fachkulturelle, berufliche, professionelle Sozialisation**

In der Frage, wie bestimmte berufliche bzw. professionelle Habitus gesellschaftlich zu Stande gebracht werden, kann neben professionstheoretischen Betrachtungen vor allem die Fachkulturforschung einen wichtigen Beitrag leisten: Im Rahmen der Auseinandersetzung mit Sozialisationsprozessen an der Hochschule (vgl. Huber 1990) entwickeln Huber et al. (Huber et al. 1983) einen Zugang, der im Zusammenhang der vorliegenden Ausführungen nicht nur deshalb von besonderem Interesse ist, weil er sich explizit auf Bourdieus Arbeiten und konkret auf das Habituskonzept bezieht (Huber 1991), sondern auch weil die fachkulturelle Sozialisation hier in einen (funktionalen) Zusammenhang mit der späteren Berufstätigkeit gestellt wird, denn „im gelingenden Fall werden durch sie im Studium aus mehr oder minder allgemein gebildeten Personen Juristen, Physiker, Theologen, Mediziner etc., die die umgebende Welt auch als solche wahrnehmen und gestalten“, es vollzieht sich also die Inkorporierung eines fachspezifischen Habitus, der „nicht nur fachwissenschaftliches bzw. berufliches Handeln überhaupt erst ermöglicht, sondern darüber hinaus auch andere Lebensäußerungen mitbestimmt.“ (Huber et al. 1983, S. 153)

Aus dieser Perspektive erhält das Studium eine deutlich über den Erwerb berufsrelevanter Wissensbestände hinausgehende Bedeutung als ein umfassender Bildungsprozess, in dem die Studierenden zu Angehörigen eines bestimmten Faches



werden und schließlich auch als solche zu erkennen sind. In dieser Sicht auf Hochschulsozialisation ist gleichsam im Hintergrund des offiziellen Curriculums stets ein „heimlicher Lehrplan“ (Zinnecker 1975) wirksam, der letztlich dafür sorgt, dass Studierende Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsstrukturen inkorporieren, die zwar fachspezifisch aber eben nicht auf das Fachliche im engeren Sinne beschränkt sind, die Studierenden bilden eine fachkulturell geprägte, aber umfassend sämtliche Alltagspraxis bestimmende Weltsicht aus: „Wenn einem Mediziner beim Anblick eines von Kindern im Advent reich geschmückten Pfefferkuchenhauses als erster Kommentar einfällt ‚Das gibt aber viel Karies!‘, so äußert sich darin eine Weise der Weltwahrnehmung, die durch einen spezifischen Begriff von ‚Gesundheit‘ fundamental geprägt ist.“ (Huber et al. 1983)

Vor diesem Hintergrund wird auch ersichtlich, weshalb eine Differenzierung zwischen der ‚Person‘ des bzw. der Professionellen und seiner bzw. ihrer Berufsrolle oder gar eine vollständige analytische Zergliederung in multiple Rollen, die AkteurInnen nur noch als Rollenträger in den Blick zu nehmen vermag, aus einer praxeologischen Perspektive keinen Sinn ergibt. Dies bedeutet aber selbstverständlich nicht, dass Professionelle in ihrer Alltagspraxis nicht auch oder gar vorwiegend ‚rollenspezifisch‘ adressiert werden, also z.B. als Arzt. Und dies bedeutet ebenfalls nicht, dass Professionelle in beruflichen Praxiszusammenhängen situativ angemessen agieren, also natürlich andere Praktiken generieren als etwa im privaten Umfeld.

Beides verweist jedoch nur auf die große Bedeutung objektivierter Strukturen für die Hervorbringung einer bestimmten Praxis: Dass also eine Richterin im Feld ihrer Familie<sup>21</sup> selbstverständlich vorwiegend als Mutter, Ehefrau oder Schwester adressiert wird ist nicht wirklich erstaunlich, die Vorstellung, sie könne sozusagen mit ihrer Richterinnenrobe gleichzeitig auch ihr Richterin-Sein ablegen, aber durchaus. Der Habitus auf Ebene des einzelnen Subjekts ist als ein integriertes System von Dispositionen zu denken, die Rede vom fachspezifischen, beruflichen oder professionellen Habitus darf also nicht im Sinne eines rollenförmigen ‚Teil-Habitus‘ eines Subjektes missverstanden werden. Vielmehr verweisen diese Begriff – völlig analog zum Begriff eines klassenspezifischen Habitus – auf (empirisch vorfindbare oder theoretisch ableitbare) Ähnlichkeiten und Gemeinsamkeiten in den Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmustern der Mitglieder der jeweils analytisch fokussierten Teilpopulation.

„Wir verstehen dementsprechend die Bildung der je fachspezifischen Kompetenzstruktur als subjektive Entwicklung bzw. Internalisierung des Systems von Handlungsschemata und -dispositionen, das der Fachkultur und den in ihr herrschenden Regelstrukturen entspricht. Ist diese Internalisierung adäquat vollzogen, so ist das Subjekt in der Lage, auch gegenüber ständig neuartigen Situationen die im Sinne seiner

---

<sup>21</sup>Zur Möglichkeit der Rekonstruktion von Familie als Feld vgl. Bourdieus Ausführungen zum „Familiensinn“ (Bourdieu 1998b, 126ff.).

Teilkultur ‚richtigen‘ Handlungsweisen zu entwickeln und damit gleichzeitig als legitimes Mitglied der entsprechenden sozialen – in unserem Fall: akademischen – Gruppe zu gelten.“ (Huber et al. 1983, S. 154)

Das Hochschulstudium stellt sich in dieser Betrachtungsweise „als eine transitorische Situation“ (Huber et al. 1983, S. 160) dar, als ein biografischer Übergang zwischen den Herkunftskulturen der Studierenden und der späteren Berufskultur, in der die Herstellung von Passungsverhältnissen eine zentrale Rolle spielt (vgl. Friebertshäuser 1992, S. 72). Dies gilt einerseits mit Bezug zur Herkunftskultur, womit zunächst darauf verwiesen ist, dass die Studierenden nicht als eine *tabula rasa* ins wissenschaftliche Studium eintreten, sondern die Gesamtheit aller bislang biografisch erworbenen Erfahrungen – mithin: ihr Habitus – die Grundlage für alle weiteren Erfahrungen bildet. Dabei strukturieren die inkorporierten Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsschemata, (wahrscheinlichkeitsförmig) welche Erfahrungen im Verlauf des Studiums in welcher Weise möglich und wie diese verarbeitet werden. Für die Qualität der im Studium durchlaufenen Bildungsprozesse, ganz banal aber auch für den Studienerfolg ist deshalb die Qualität der sich jeweils herstellenden Passungsverhältnisse zwischen Herkunfts- und Fachkultur von großer Bedeutung.<sup>22</sup>

Auf die selbe Weise stellt sich dann aber auch die Frage nach den Passungsverhältnissen zwischen Fachkultur und Berufskultur: Auch hier findet bereits im Studium in vielerlei Formen eine aktive (was nicht gleichzeitig bedeuten muss: bewusste) Auseinandersetzung mit der (antizipierten) Berufskultur durch die Studierenden statt.<sup>23</sup> Insbesondere schließt sich aber ans Studium wiederum eine eigenständige Phase der beruflichen Sozialisation an, wie sie etwa von Gieseke (1989) für die Berufseinstiegsphase von HPMS in der Erwachsenenbildung beschrieben wird. Schon in Giesekes Analyse wird deutlich, dass der beruflichen Sozialisation eigenständige Aufmerksamkeit entgegengebracht werden muss: Nicht nur kann es sich für die Beteiligten um einen durchaus herausfordernden Prozess handeln, wie z.B. in der Rede vom ‚Praxischock‘ immer wieder zum Ausdruck gebracht wird, die Form und das Ergebnis seiner Bewältigung sind zugleich auch für die weitere berufliche Praxis von grundlegender Bedeutung. Dabei muss davon ausgegangen werden, dass – analog zum Verhältnis zwischen Herkunfts- und Fachkultur – möglicherweise unterschiedlich große soziokulturelle Distanzen durch die BerufsnovizInnen zu überbrücken sind.

---

<sup>22</sup>Die Herstellung solcher Passungsverhältnisse ist natürlich dann besonders herausfordernd, wenn eine große soziokulturelle Distanz zwischen Herkunfts- und Fachkultur überbrückt werden muss. Diese ungleichen Distanzen in einem auch vertikal strukturierten sozialen Raum müssen in der hier umrissenen Analyseperspektive als soziale Ungleichheit systematisch berücksichtigt werden.

<sup>23</sup>Auch hierbei spielt soziale Ungleichheit selbstverständlich eine wichtige Rolle, etwa wenn Studierenden vermittelt über die Positionierung ihres Faches im Feld der Hochschule zugleich auch Antizipationen ihrer zukünftigen legitimen Positionen im Berufsfeld und schließlich im Sozialen Raum nahegelegt werden.

Schon für die Überlegungen von Huber et al. (Huber et al. 1983) bilden umfassende gesellschaftliche Strukturveränderungen den eigentlichen Ausgangspunkt: Deziert verweisen die Autoren dabei u.a. auf den Funktionswandel der Hochschule „von der Elitenbildung zur tertiären Massenbildung“, auf die „diskrepanten Entwicklungen von Bildungs- und Beschäftigungssystem“ sowie auf die „Locke- rung der ‚Passung‘ von Ausbildung und Beschäftigung“ und werfen darüber hin- ausgehend schließlich auch die grundsätzliche Frage auf, „wie weit das Sozialisa- tionsergebnis der Hochschulausbildung, eben der fachspezifische Habitus, den ge- sellschaftlichen Erfordernissen und Anforderungen [...] noch gemäß ist“ (Huber et al. 1983, S. 145). Obwohl diese Ausführungen über dreißig Jahre zurücklie- gen, stellen sich angesichts der in Kapitel 2.2 (S.41) umrissenen gesellschaftlichen Veränderungen der letzten Jahre ähnliche Fragen: Inwieweit lässt sich überhaupt sinnvoll von einer übergreifenden Fachkultur der Erziehungswissenschaft bzw. des erziehungswissenschaftlichen Studiums sprechen? Inwieweit lässt sich überhaupt noch eine erwachsenenpädagogische Berufskultur von den Kulturen anderer beruf- licher Felder unterscheiden? Und wie ist es aktuell um die soziokulturelle Distanz zwischen ‚der‘ Fachkultur erziehungswissenschaftlicher Studiengänge und ‚der‘ er- wachsenenpädagogischen Berufskultur bestellt?

Ein Hauptziel des hier umrissenen Forschungsprogramms ist es, einen theore- tischen und empirischen Zugang zu erschließen, der Professionalität nicht länger automatisch an maßgeblich über ihre Fach- bzw. Berufszugehörigkeit definierte Akteursgruppen bindet, sondern gerade die häufig heterogenen Akteurskonstella- tionen in erwachsenenpädagogischen Feldern zum Ausgangspunkt nimmt. Bislang wurde dargelegt, dass innerhalb des dabei verwendeten Akteursbegriff das analy- tische Konzept des Habitus eine zentrale Stellung einnimmt und dass damit die AkteurInnen stets als gesellschaftlich hervorgebrachte in den Blick kommen, im Zusammenhang mit professioneller Praxis also vor allem der professionelle Ha- bitus und dessen Ausformung im Verlauf von primärer über hochschulische hin zu beruflicher Sozialisation. Doch weshalb ist der professionelle Habitus für die professionelle Praxis eigentlich von so großer Bedeutung?

#### **Professionelle Habitus und professionelle Praktiken**

Sobald es um die praktische Funktionalität des Habitus geht, wird die grundsätz- liche Notwendigkeit von Routinen für die Praktikabilität von Praxis betont und zu einem Effizienzargument verdichtet: Indem die Habitualisierung von Hand- lungsvollzügen „einen gesicherten Hintergrund bietet, vor dem sich menschliche Tätigkeit abspielen kann – meistens mit einem Minimum an Entscheidungen –, setzt sie außerdem Energien für gewisse Gelegenheiten frei, bei denen Entschei- dungen nun einmal unumgänglich sind. Mit anderen Worten: vor dem Hintergrund habitualisierten Handelns öffnet sich ein Vordergrund für Einfall und Innovation“ (Berger/Luckmann 2007, S. 57).<sup>24</sup> Jenseits der Frage, ob wir – wie Bourdieu mit

<sup>24</sup>Selbstverständlich meint der Begriff „Habitualisierung“ bei Berger/Luckmann etwas Anderes als Bourdieus Habitusbegriff, in einigen Gesichtspunkten – wie z.B. dem hier angesprochenen

Leibniz sagt – wirklich „in Dreiviertel unserer Handlungen Automaten sind“ (vgl. Bourdieu 1987, S. 740), ist die vorbewusste Leistungsfähigkeit des Habitus fraglos eine zentrale Voraussetzung für die praktische Bewältigung des Alltags – allerdings entsteht dabei oft der Eindruck, der Habitus sei *ausschließlich* für das vorbewusste Routinehandeln ‚zuständig‘ und vor allem zur Wiederholung der immergleichen Handlungsabläufe ‚nützlich‘.

Aus praxeologischer Perspektive sind hier zwei Fehlwahrnehmungen eingelagert: Erstens sind natürlich auch hochkomplexe intellektuelle Leistungen ausschließlich auf der Grundlage des Habitus möglich; seine Fassung als ein inkorporiertes System von Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsschemata stellt vielmehr die verbreitete, rationalistisch imprägnierte Vorstellung einer Trennung bzw. Sequenzialisierung von Wahrnehmen, Denken und Handeln als solche (und daran gekoppelt auch den Dualismus von Geist und Körper) in Frage (Dewe/Ferchhoff/Radtke 1992a, S. 83 f.). Zweitens beschränkt sich der Habitus nicht auf gewohnheitsmäßiges Handeln im Sinne einer mehr oder weniger exakten Wiederholung. Vielmehr ist er als Handlungsgrammatik derart erfinderisch, dass AkteurInnen eine prinzipiell unendliche Zahl *neuer* Handlungen hervorbringen können, ohne dass diese jedoch zugleich *neuartig* wären: Die Regelmäßigkeit findet sich also nicht direkt im Produkt (*opus operatum*), sondern vielmehr in dessen Produktionsweise (*modus operandi*).

Diese Regelmäßigkeit in der Hervorbringung ständig neuer Praktiken ist nun für die professionelle Praxis deshalb von so großer Bedeutung, weil darin (neben objektivierten Strukturen wie Regeln, Vorgaben und Kontrollinstanzen) der zweite Stützpfeiler für die soziale Verlässlichkeit professioneller Praxis zu sehen ist. Wenn etwa in merkmalsorientierten Ansätzen auf die Bedeutung einer codifizierten Professionsethik abgestellt wird, so müsste dem aus praxeologischer Perspektive entgegnet werden, dass diese zwar fraglos eine wichtige Grundlage darstellt, dass solche objektivierten Strukturen aber immer erst durch die AkteurInnen aktiv in Praxis gebracht werden, der Analysefokus müsste sich deshalb auf die tatsächlich praktizierte Professionsethik richten. Diese Praxis beruht aber eben zu einem nicht unbedeutenden Anteil darauf, dass die professionellen AkteurInnen diese Ethik derart verinnerlicht haben, dass sie ihre Handlungsweisen in umfassender Weise fundiert. In den meisten Fällen vollzieht sich dies jenseits explizit ethischer Überlegungen und Abwägungen als ein subtiles Gefühl dafür, ‚was richtig ist‘ oder dadurch, dass den Professionellen bestimmte ‚unethische‘ Verhaltensweisen erst gar nicht in den Sinn kommen.

Eine weitere Facette der Bedeutung eines professionellen Habitus steht in Zusammenhang mit der zentralen Rolle, die Antinomien für das professionelle Handeln spielen: In der strukturtheoretischen Rekonstruktion spiegelt sich dies deutlich in der Vermittlung zwischen Theorie und Praxis ebenso wie in der Nähe-Distanz-Dialektik wider (Oevermann 1996), in der interaktionistischen Professi-

---

– finden sich aber durchaus Ähnlichkeiten und Übereinstimmungen beider Theorien (vgl. hierzu auch Knoblauch 2003).

onstheorie wird auch und gerade für die empirische Untersuchung die Bedeutung des „paradoxen Anforderungscharakters professioneller Arbeit“ (Schütze 1996, S. 186) fokussiert und schließlich kann für pädagogisches Handeln im Speziellen und mit Blick auf dessen historische Entwicklung aufgezeigt werden, wie bestimmte Antinomien eine konstitutive Bedeutung erlangt haben (Helsper 1996; Helsper 2002). Eine erfolgreiche Bewältigung dieser Widersprüche im Alltag professionellen Handelns kann nur dann gelingen, wenn diese nicht einseitig aufgelöst werden, wenn die Professionellen also in der Lage sind, jene Paradoxien auszuhalten.

Wenn nun Widersprüchlichkeiten schon im Verlauf der professionellen Sozialisation als Normalfall erfahrbar wurden und anstelle einer Orientierung an Eindeutigkeit eine Haltung des ‚Dazwischen‘ eingeübt wurde, sind die auf dieser Grundlage inkorporierten Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsschemata in besonderem Maße geeignet, eine solche professionelle Haltung hervorzubringen: Wenngleich z.B. Studierende der Erziehungswissenschaft während ihres Studiums die wissenschaftliche Ausbildung häufig als ‚praxisfern‘ und ‚verkopft‘ empfinden mögen, so eigenen sie sich dabei dennoch nicht nur Kompetenzen, sondern auch Orientierungen an, die es ihnen in ihrer späteren Berufspraxis nicht nur ermöglichen, sondern auch nahelegen, immer wieder eine forschersich-reflektierende Perspektive auf die eigene Berufspraxis einzunehmen (Schwarz 2009). Bisweilen kommt aus dieser Perspektive auch die Frage auf, ob bzw. wie wissenschaftliche Studiengänge gezielt so gestaltet werden könnten, dass sie eine entsprechende sozialisatorische Wirkung auf die Studierenden haben könnten (vgl. z.B. Ebert 2010).

#### **Exkurs I: KlientInnen als AkteurInnen einer professionellen Praxis?**

Die praxeologische Perspektive auf Professionelle als AkteurInnen wurde umrissen, offen jedoch ist die Frage, welchen Anteil die KlientInnen an der Hervorbringung professioneller Praxis haben, mithin also auch nach ihrem Akteursstatus in professionellen Feldern. In der bisherigen professionstheoretischen Debatte kommen KlientInnen auf zwei sehr unterschiedlichen Ebenen in den Blick, nämlich zum einen in einer eher interaktionistischen Fokussierung des professionellen Handelns auf die Dyade ProfessionelleR-KlientIn und zum anderen in einer eher strukturbezogenen Betrachtung, etwa der systemtheoretischen Unterscheidung von Leistungs- und Publikumsrolle (Stichweh 1998). Auch aus der hier zu entwickelnden praxeologischen Analyseperspektive ist es lohnenswert, die Rolle von KlientInnen auf diesen beiden Ebenen zu untersuchen, nämlich erstens in ihrer Mitwirkung an der Hervorbringung professioneller Praktiken und zweitens in ihrer Bedeutung für die Strukturen des jeweiligen (professionellen) Feldes.

Erstens sind die KlientInnen ebenso wie die Professionellen unmittelbar an der Herstellung von Praxis beteiligt und somit kommt ihnen eine hohe Bedeutung dafür zu, welche Praxis sich im je konkreten Fall realisieren kann. Ganz im Sinne des strukturtheoretischen Konzepts des Arbeitsbündnisses (Oevermann 1996) muss daher davon ausgegangen werden, dass eine aktive Beteiligung der KlientInnen an der Produktion professioneller Praxis unerlässlich ist. Die Ergebnisse

dieser Praxis sind nicht zuletzt auch deshalb niemals vollständig vorhersehbar oder gar kontrollierbar, weil sie nur in Koproduktion mit den KlientInnen hervorgerufen werden können. Zugleich muss eine praxeologische Analyseperspektive aber betonen, dass das KlientInnenverhalten keineswegs als vollkommen unabhängiger Einflussfaktor auf die professionelle Praxis betrachtet werden kann: Das Verhalten der KlientInnen unterliegt ebenfalls gewissen sozialen Wahrscheinlichkeiten und ist vorstrukturiert durch inkorporierte Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster ebenso wie durch die ihnen in der konkreten Situation materiell gegenüberstehende objektivierte Struktur des (professionellen) Feldes.

Einen ähnlichen soziokulturellen Hintergrund vorausgesetzt, kann so z.B. mit hinreichender Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass PatientInnen aufgrund ihrer seit frühester Kindheit gesammelten biografischen Vorerfahrungen mit dem Gesundheitswesen bereits relativ genaue Annahmen darüber haben, welches Verhalten von ihnen (als ‚PatientIn‘) erwartet wird; die Arztpraxis als soziomaterieller Zusammenhang stützt diese Annahmen (mehr oder weniger) durch Wiedererkennbarkeit institutionalisierter Rollen (ÄrztInnen und Sprechstundenhilfen; beide erkennbar an weißer Kleidung, voneinander unterscheidbar anhand eines Stethoskops etc.), durch organisierte Prozesse (z.B. der Anmeldung am Tresen, dem Noch-einmal-kurz-Platz-Nehmen, dem Warten auf das Aufgerufen-Werden etc.) sowie der räumlich-materiellen Arrangements (auf der Makro-Ebene der Unterteilung der Praxis in Anmelde-, Warte- und Behandlungsräume sowie weniger zugängliche Labore, Personalräume etc. bis hin zu den differenzierten materialisierten Formen der PatientInnenpositionierung auf Gesprächssesseln, Behandlungsliegen oder Zahnarztstühlen).

Trotz all dieser Mechanismen, die in gewisser Weise erwünschtes Verhalten stabilisieren und unerwünschtes Verhalten unwahrscheinlich machen oder gar ausschließen, bleibt natürlich stets die Möglichkeit bestehen, dass dennoch andere, alternative Praktiken zu Stande kommen; entweder, weil KlientInnen sich – aus welchen Gründen auch immer – bewusst gegen sämtliche situationskompatible Verhaltensalternativen entscheiden oder – vermutlich deutlich häufiger – weil eine ehemals weitgehend fraglose Passung zwischen den inkorporierten Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsschemata der KlientInnen und den objektivierten Strukturen der professionellen Felder im Zuge gesellschaftlichen Wandels zunehmend brüchig wird und nicht länger vorausgesetzt werden kann. Diese theoretische Perspektive knüpft damit einerseits an das Konzept des Mandats an, also die Macht der Professionen, „die Bedarfe von Menschen (Klienten) – einschließlich der Arten und Weisen, diese zu befriedigen“ (vgl. Pfadenhauer/Sander 2010, S. 369) in umfassender Weise zu bestimmen. Andererseits betont sie aber auch die Fragilität des diesem Phänomen zugrundeliegenden gesellschaftlichen Konsens: Mit dem Konzept der Passungsverhältnisse kommt daher auch deutlich die Pluralität und Kontingenz der möglichen Relationen von Professionellen und KlientInnen und ihre Bedeutung für das Zustandekommen spezifischer Praktiken zum Ausdruck.

Wenn sich eine mangelnde Selbstverständlichkeit in diesen Passungsverhältnissen mehrt und dadurch häufiger auch manifeste Probleme innerhalb der professio-

nellen Praxis auftreten, wird dies vermutlich auch nicht ohne Rückwirkungen auf die Strukturen des professionellen Felds bleiben: Doch wie lässt sich die Bedeutung der KlientInnen für das Feld theoretisch fassen? Zu Recht weist Kneer (2007, S. 51) darauf hin, dass der praxeologische Feldbegriff im Gegensatz zur systemtheoretischen Differenzierung von Leistungs- und Publikumsrolle (Stichweh 1998) eine gewisse Unschärfe hinsichtlich der Frage nach dem Status des ‚Publikums‘ aufweise. Doch gibt es einige Anhaltspunkte dafür, dass beide Theorien (auch) in diesem Punkt durchaus Ähnlichkeiten aufweisen: Insbesondere die Beschreibung von Feldern als Spiel- und Kampffelder spricht dafür, KlientInnen konzeptionell nicht als AkteurInnen im Feld zu fassen, sondern sie ebenfalls als ein von den ‚aktiven MitspielerInnen‘ klar zu unterscheidendes ‚Publikum‘ zu verstehen: Als AkteurInnen im (professionellen) Feld sollen deshalb aus der hier zu entwickelnden Perspektive nur jene AkteurInnen verstanden werden, die am jeweiligen Spiel in umfassender Weise teilnehmen, also dort unter der Erbringung wertvoller Einsätze um bestimmte Gewinnmöglichkeiten miteinander spielen und konkurrieren.<sup>25</sup>

Das bedeutet aber selbstverständlich nicht, dass die KlientInnen (bzw. das Publikum insgesamt<sup>26</sup>) keinerlei Einfluss auf das Spiel nehmen können. Die konkrete Bedeutung und praktische Relevanz des Publikums wird dabei aber innerhalb des Feldes entschieden und damit ggf. auch ein Gegenstand von Kämpfen sein: Welcher Wert wird also der – in unterschiedlichen Formen gezollten – Anerkennung durch das Publikum innerhalb des Feldes beigebracht? Die Antwort auf diese Frage kann zwischen unterschiedlichen Feldern stark variieren, so könnte man etwa vermuten, dass innerhalb der E-Musik dem Publikum eine vergleichsweise geringere Bedeutung beigemessen wird als in der Pop-Musik, die doch (nicht zuletzt auch im materiellen Sinne) vor allem von ihrer Popularität lebt. Entsprechend könnte dort dann auch die Frage, welche ‚Produkte‘ aktuell Anerkennung durch das Publikum erfahren auch Einfluss auf die zukünftige Ausrichtung der Produktion, auf legitime Produktionsweisen und die Positionen unterschiedlicher ProduzentInnen nehmen, mithin also auf ganz wesentliche Strukturen des Feldes.

Traditionell weniger stark bis hin zu explizit nicht am Publikum orientierte Felder weisen hingegen vor allem der Anerkennung durch andere AkteurInnen *innerhalb* des Feldes einen hohen symbolischen Wert zu; eine ‚wahre An-Erkennung‘ der Produkte scheint nur durch ‚wahre Kenner‘ möglich, was die Exklusivität der Produkte und ihrer Produktion stabilisiert. Das wissenschaftliche Feld gehört traditionell zu solchen Feldern, die ihre Produktion vorwiegend an anderen AkteurInnen des Feldes ausrichten und in denen relevante Anerkennungsressourcen ausschließlich durch diese vergeben und von diesen erhalten werden können, während ein externes Publikum nur sehr bedingt eine Rolle spielt. Zugleich lassen sich

<sup>25</sup>Da diese Diskussion zugleich auch stark die Frage nach den Grenzen von Feldern aufwirft, wird dieser Punkt noch einmal eingehender im Kapitel 3.3.3 (S.107) behandelt.

<sup>26</sup>Wozu dann systematisch auch andere Stakeholdergruppen wie z.B. Interessenverbände, staatliche Institutionen, AkteurInnen angrenzender Felder etc., prinzipiell also alle möglichen gesellschaftlichen Gruppen gerechnet werden können, die zwar in unterschiedlicher Intensität Aufmerksamkeit für das Spiel aufbringen, ohne jedoch selbst mitzuspielen.



an diesem Feld aber auch Veränderungen aufzeigen: So hat sich der Status von Studierenden unter den Bedingungen tertiärer Ausbildung in der Massenuniversität verändert und sie werden (nachvollziehbarer-, aber auch problematischerweise) stärker als ein Publikum außerhalb und nicht länger als NovizInnen innerhalb des Feldes begriffen. Wenngleich nach wie vor die feldinternen, vorwiegend forschungsbezogenen Anerkennungsstrukturen maßgeblich für die Positionskonfiguration des Feldes insgesamt sind, so ist doch auch die Bedeutung der Studierenden als Publikum für die Anerkennung im wissenschaftlichen Feld (maßgeblich durch politische Eingriffe und die Etablierung entsprechender Techniken wie Rankings, Evaluationen etc.) tendenziell größer geworden.<sup>27</sup>

Es bleibt also festzuhalten: Obwohl KlientInnen aus praxeologischer Perspektive als bedeutsame MitproduzentInnen professioneller Praxis angesehen werden müssen, sind sie keineswegs auch sinnvoll als AkteurInnen in professionellen Feldern zu konzeptualisieren. Vielmehr nehmen sie dort eine Publikumsrolle ein, die wiederum in ihrer konkreten Ausgestaltung und in ihrer Bedeutung für das Feld durch die AkteurInnen des Feldes (potenziell auch in konfliktiven Prozessen) definiert wird. Damit gerät aber die jeweilige Definition der Publikumsrolle ihrerseits zu einem wichtigen Aspekt in der empirischen Analyse professioneller Felder.

#### **Exkurs II: Zum Status von Organisationen als Akteure**

Neben Professionellen und KlientInnen muss an dieser Stelle auf Organisationen als eine ‚dritte Kraft‘ eingegangen werden, die für die professionelle Praxis fraglos von großer Bedeutung sind und für die diskutiert werden muss, inwieweit sie als ‚Kollektivakteure‘ in einer praxeologischen Analyse einen Akteursstatus beanspruchen können. Wie im zweiten Kapitel bereits dargelegt, ist das Verhältnis von Profession und Organisation für die Professionstheorie ein ebenso bedeutsames wie problematisches: Während in den frühen Auseinandersetzungen die Professionen maßgeblich als ‚freie Berufe‘ und damit jenseits von Organisationen thematisiert wurden, diskutieren neuere (insbesondere: systemtheoretische) Zugänge die Ablösung von Professionen durch Organisationen. Als unstrittig darf jedenfalls gelten, dass sich professionelle Praxis heute durchaus regelhaft ‚innerhalb‘ von Organisationen vollzieht (Pfadenhauer 2003). Welche Rolle aber nehmen Organisationen dabei konzeptionell aus einer praxeologischen Perspektive ein?

Die Beantwortung dieser Frage wird dadurch erschwert, dass Organisation bei Bourdieu zeitlebens eine Leerstelle blieb, die er zwar erkannt hat, aber nicht mehr ausfüllen konnte (Elven/Schwarz 2016): Nur an wenigen Stellen geht Bourdieu explizit auf Organisationen ein (Kneer 2007, S. 42), am prominentesten wohl im Rahmen seiner Überlegungen zum wirtschaftlichen Feld (Bourdieu 1998a). Gleichzeitig wurde aber erkannt, dass die Praxeologie vielfältige Anschlussstellen für die

---

<sup>27</sup>Diese Veränderungen ließen sich auch mit dem unter dem Label der ‚Ökonomisierung‘ diskutierten Komplex gesellschaftlicher Wandlungsprozesse in Beziehung setzen insofern als das wirtschaftliche Feld wohl mit am deutlichsten auf die symbolische und materielle Anerkennung durch Publikum ausgerichtet sein dürfte.



Organisationstheorie bieten kann und entsprechend erfolgte eine intensive Rezeption (vgl. z.B. Lave/Wenger 1991; Emirbayer/Johnson 2008; Dederichs/Florian 2004; Elven/Schwarz 2016; Elven/Schwarz i.E.).

Was lässt sich auf dieser Grundlage nun für den Akteursstatus von Organisationen ableiten? Wie schon bei der Auseinandersetzung mit dem Akteursstatus der KlientInnen gilt es auch hier, zwei analytische Ebenen zu differenzieren, für die Organisationen zwar jeweils von großer Bedeutung sind, aber auf denen sie jeweils unterschiedlich konzeptionell in die Analyse zu integrieren sind. Diese Notwendigkeit einer doppelten Berücksichtigung von Organisationen wird bereits in den Ausführungen von Bourdieu deutlich: „However, to account more completely and precisely for the relations of force between firms [...] we have to change the scale of our approach and shift our focus from the field of firms overall to each of the firms taken individually, which, at least in the case of the large firms, are relatively autonomous units functioning also as fields.“ (Bourdieu 2014, S. 69)

Auf der ersten Ebene der Analyse konkreter professioneller Praxis erscheinen Organisationen damit zunächst als objektivierte Strukturen, als den beteiligten AkteurInnen (idealtypisch: den Professionellen und ihren KlientInnen) äußerlich gegebene soziale Tatsachen, welche die professionelle Interaktion in umfassender Weise vorstrukturieren. Dies vollzieht sich aus einer praxeologischen Perspektive auf drei Ebenen, die sich analytisch differenzieren lassen, praktisch aber fließend ineinander übergehen: Erstens erscheinen sie als soziomaterielle Strukturen, als räumliche Arrangements etwa, als (nicht) zur Verfügung stehende Arbeitsmittel und -materialien und insgesamt als Ausstattung mit bestimmten Ressourcen.

Zweitens regulieren sie die Praxis durch explizite Ziele, Vorgaben und Regeln, welche die Organisation insbesondere den Professionellen (als ihren Mitgliedern, z.B. Angestellten), bisweilen aber auch den KlientInnen (z.B. als KundInnen) vorgibt: So nehmen die Organisationen etwa wesentlichen Einfluss auf die möglichen Zugangsweisen und -voraussetzungen für potenzielle KundInnen, auf die zeitlichen Begrenzungen und Rhythmisierungen der professionellen Praxisabläufe und nicht zuletzt auf die präferierten, erlaubten oder auch ausgeschlossenen Vorgehensweisen. Drittens schließlich präfigurieren Organisationen die professionelle Praxis als Sozialgebilde mit impliziten Regeln, geteilten Selbstverständlichkeiten und alltäglichen Routinen.

Diese Form der Strukturierung der professionellen Praxis vollzieht sich aber zunächst über den Charakter der Organisation als Institution, als objektivierte Struktur, welche die sich in ihr vollziehenden Praktiken nach dem Prinzip von wahrscheinlich und unwahrscheinlich, von möglich und ausgeschlossen ordnet und damit überhaupt erst eine vergleichsweise verlässliche Praxis ermöglicht. Die Organisation nimmt auf dieser ersten Betrachtungsebene also nicht die Rolle eines dritten Akteurs ein, der aktiv an der professionellen Praxis beteiligt ist, sondern muss vielmehr als das Feld untersucht werden, in dem sich diese vollzieht: Organisationen können so als relationale Gefüge von AkteurInnen betrachtet werden, sie verfügen über eine bestimmte Struktur von Positionen, besitzen (eine gesellschaftlich und juristisch institutionalisierte) relative Autonomie gegenüber ande-

ren Feldern und sie verfolgen per Definitionem ein gemeinsames Ziel, eine geteilte Illusio, die den Mitgliedern die Teilnahme am jeweiligen Spiel – mithin also die Mitgliedschaft in der Organisation – überhaupt erst sinnvoll erscheinen lässt.

Auf einer zweiten Betrachtungsebene aber könnte man die Strukturen eines Feldes in den Blick nehmen und sich durch die augenscheinliche aktive Beteiligung der Organisationen am Spiel versucht sehen, diese auch als AkteurInnen zu begreifen. Können Organisationen also auch als Akteure untersucht werden? Theoriesystematisch erscheint es zunächst wenig sinnvoll, Organisationen als ‚echte‘ Akteure zu begreifen: Allein die praxeologische Betonung der Körperlichkeit, die Idee einer untrennbaren Bindung von Denken, Wahrnehmen und Handeln an einen Körper und die inkorporierten Strukturen des Habitus lässt dies problematisch erscheinen; eine (unreflektierte) Übertragung dieser Konzepte auf Organisationen würde damit eine „Anthropomorphisierung“ vornehmen, wie sie Faulstich (2007) bereits mit Blick auf den Begriff der lernenden Organisation kritisierte (Elven/Schwarz 2016).

Wird das Konzept des Habitus ernst genommen, so muss es gebunden bleiben an die Physiologie eines (menschlichen) Körpers, an ein neuronales System, das sich im Zuge der Humanontogenese (in Anschlussfähigkeit zur Diskussion um ‚Plastizität‘ in den Neurowissenschaften) in je spezifischer Weise strukturiert und das auch auf der Etablierung einer Grenze zwischen dem Individuum und seiner Umwelt beruht. Der Habitusbegriff und damit der Akteursstatus sollen daher aus der hier vertretenen Perspektive an einen lebendigen Körper gebunden bleiben.<sup>28</sup>

Wenn dennoch bisweilen von einem ‚Organisationshabitus‘ gesprochen wird, so kann dies aus der hier vertretenen praxeologischen Lesart nur als sprachliche Verkürzung eines wesentlich komplexeren Zusammenhangs verstanden werden: Ähnlich wie die Rede vom ‚Klassenhabitus‘ irreführend ist, weil sie eigentlich einen *klassenspezifischen* oder einen *klassentypischen* Habitus meint, wird damit die – für die Praxeologie Bourdieus ganz zentrale – Erkenntnis vermittelt, dass in sozialen Zusammenhängen aufgrund ähnlicher objektiver Lebensbedingungen auch ähnliche habituelle Strukturen seitens der Individuen hervorgebracht werden. Eine Klasse ‚verfügt‘ damit aber ebenso wenig über einen Habitus im Sinne inkorporierter Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsstrukturen wie etwa eine wissenschaftliche Disziplin, eine Stadt oder eben eine Organisation.

Dennoch: Obwohl Organisationen somit in der Analyse sozialer Praxis nicht als Akteure im eigentlichen Sinne begriffen werden können, wurde schon in dem eingangs zitierten Überlegungen Bourdieus deutlich, dass sie – gerade in der Betrachtung größerer Praxiszusammenhänge wie etwa in der Analyse sozialer Felder – häufig *wie* Akteure erscheinen. Die in Organisationen – im Vergleich zu anderen sozialen Gebilden – sehr ausgeprägte Form der Handlungskoordination erlaubt es nicht nur, sondern macht es in Abhängigkeit vom jeweiligen Erkenntnisinter-

---

<sup>28</sup>Diese Lesart würde damit zwar sowohl unbelebte Objekte ebenso wie soziale Gebilde systematisch als Akteure ausschließen, während nicht-menschlichen Organismen durchaus ein Akteursstatus zugesprochen werden könnte – was aber für die vorliegende Untersuchung eine untergeordnete Bedeutung hat und deshalb auch nicht vertiefend diskutiert werden kann.

esse sogar sehr sinnvoll, sie als ‚handelnde‘ Entitäten in den Blick zu nehmen. Innerhalb der Analyse sozialer Felder nehmen Organisationen nicht nur einfach bestimmte Positionen ein, sie scheinen sich sogar aktiv darin zu positionieren, indem sie nicht nur die hervorgebrachten Praktiken relativ gleichförmig (explizit und implizit) auf ein gemeinsames Ziel hin ordnen, sondern sich zugleich auch als Zurechnungseinheit für das Kommunizieren und Agieren der einzelnen Mitglieder anbieten.

Für die im Weiteren zu entwickelnde Perspektive einer Analyse professioneller Felder müssen Organisationen also in dieser ‚Doppelgestalt‘ als Felder und als Akteure in Rechnung gestellt werden ohne dabei die bewusst eingegangene analytische Verkürzung zu vergessen, die notwendig damit einhergeht, wenn Organisationen als Akteure in den Blick genommen werden. Eine solche vom jeweiligen Erkenntnisinteresse abhängige Konzeptionalisierung von Organisationen findet sich auch in den verschiedenen Strängen des soziologischen Neo-Institutionalismus, wo Organisationen ebenfalls einerseits als Institutionen daraufhin untersucht werden, wie sie das Handeln ihrer Mitglieder strukturieren (Zucker 1983) und andererseits als kollektive Akteure in institutionalisierten Feldern in den Blick genommen werden (DiMaggio/Powell 2009; Scott 2007)<sup>29</sup>.

Die praxeologische Analyse von Organisationen kann damit dem jeweiligen Erkenntnisinteresse gemäß operieren und bietet auf diese Weise eine zweifache Erkenntnischance: Zum einen betont sie die umfassende Strukturierung der professionellen Praxis durch die Organisationen, ‚in‘ denen diese sich vollzieht. Organisationen erscheinen dabei nicht als Akteure, aber auch nicht als bloße „Akteurfiktionen“ (Schimank 1988), sondern als objektivierte, soziomaterielle Arrangements, die einen sehr realen und für die beteiligten Akteure greifbaren Einfluss nehmen. Zum anderen betont sie, dass Organisationen kraft der Koordination der Praktiken ihrer Mitglieder ihrerseits wie Akteure auftreten, sich in sozialen Feldern positionieren und dort faktisch als Mitspieler agieren, weshalb sie in der Untersuchung professioneller Felder eine wesentliche Rolle spielen.

#### 3.3.3 Von Professionen zu professionellen Feldern

Wie sich in der Diskussion um den Akteursstatus von Organisationen bereits angedeutet, ist eine Analyse professioneller Praxis darauf verwiesen, nicht nur die Interaktionen von Professionellen mit ihren KlientInnen zu untersuchen, sondern das Zusammenspiel von AkteurInnen und Institutionen, von Habitus und Feld bei der Hervorbringung professioneller Praxis in den Fokus zu nehmen. Nachdem die Spezifika von Praxis und die Konzeption von AkteurInnen aus der hier zu entwickelnden praxeologischen Perspektive auf Professionalität dargelegt wurden, muss daher nun die dritte zentrale Komponente, das Konzept professioneller Felder, näher bestimmt werden.

---

<sup>29</sup>Zu den Parallelen von Praxeologie und soziologischem Neo-Institutionalismus in Bezug auf die Analyse von Organisationen bzw. Feldern vgl. auch Dederichs/Florian (2004)

#### **Abkehr vom Begriff der Profession**

Die im zweiten Kapitel konstatierte doppelte Krise des Professionsbegriffs bildete den Ausgangspunkt für den vorliegenden Versuch einer alternativen professions-theoretischen Analyseperspektive, die es ermöglicht, diesen zumindest nicht länger ins Zentrum professionsbezogener Analysen zu stellen. Diese Abkehr vom Professionsbegriff ist aber keineswegs ein Proprium der hier zu umreißenen Perspektive, sondern – wie oben ebenfalls dargestellt – durch aus ein ‚Trend‘ im neueren professionstheoretischen Diskurs. Die hier zu entwickelnde Perspektive positioniert sich aber gleichzeitig auch kritisch gegenüber einer Tendenz, „Professionalität ohne Profession“ (Nittel 2002) in den Blick zu nehmen, solange dabei nicht zugleich auch überzeugend erklärt werden kann, wie eine professionelle Praxis ‚überzufällig‘ zu Stande kommt, welche sozialen Strukturen also das Zustandekommen dieser besonderen beruflichen Leistung möglich machen oder sie gar regelhaft hervorzu-bringen helfen.

Ohne eine solche strukturbezogene analytische Einbettung droht das Konzept Professionalität (in einem noch stärkeren Maße als ohnehin schon) inflationär zu werden und schließlich jegliche wissenschaftliche Brauchbarkeit zu verlieren. „Dem Abschied vom Professionsbegriff scheint [...] ein gesteigertes Votum für und eine Konjunktur des Begriffs der Professionalität zu entsprechen, der an die Stelle des Professionsbegriffes rückt. Aber wie ist Professionalität ohne Profession zu denken, wenn zugleich der Gefahr entgangen werden soll, [...] dass professionell alles Mögliche sein könne und Professionalität damit zu einer Unschärfekategorie zu werden drohe?“ (Helsper/Tippelt 2011, S. 271)

Vor diesem Hintergrund hat die Suche nach ‚zukunftsfähigen‘ Alternativen zum Professionskonzept begonnen: Als wohl elaboriertester und auch empirisch fruchtbar gemachter Beitrag im Bereich der Erziehungswissenschaft sei an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich auf Nittels „weitreichenden Vorschlag [...] den Begriff der Profession durch das Konzept der sozialen Welten pädagogisch Tätiger zu ersetzen“ (Helsper/Tippelt 2011, S. 272) verwiesen. Die vorliegende Arbeit zeigt in vielerlei Hinsicht Parallelen zu diesem Zugang, indem ihre Basis ebenfalls in der Abkehr von der Annahme einer sozialen Entität der Angehörigen eines Berufsstandes und der Hinwendung zur Untersuchung bestimmter, abgegrenzter gesellschaftlicher Praxisbereiche, den professionellen Feldern, besteht.

Gleichzeitig muss aber auch betont werden, dass es dabei aus einer praxeologischen Analyseperspektive gerade nicht darum gehen kann, den Professionsbegriff schlicht durch das Feldkonzept zu ersetzen, vielmehr erwächst aus dem Anspruch der Praxeologie, die klassische Dichotomie von Struktur und Handeln durch das Konzept einer „doppelten Strukturierung“ (Giddens 1997) sozialer Praxis auf-zubrechen, die Erfordernis, die für Professionen wesentlichen Strukturmuster ge-wissermaßen analytisch aufzuspalten und bei ihrer Untersuchung das Augenmerk gleichermaßen auf die inkorporierten Strukturen seitens der professionellen Ak-teurInnen wie auf die objektivierten Strukturen seitens der professionellen Felder zu richten. Doch was genau leistet nun das Feldkonzept im Rahmen einer solchen

Analyseperspektive?

#### Professionelle Felder und ihre Grenzen

Der konstruktivistische Charakter des praxeologischen Begriffssystems ermöglicht es, den Feldbegriff – in Abhängigkeit vom jeweiligen Erkenntnisinteresse – für die Untersuchung sehr unterschiedlicher sozialer Strukturformationen einzusetzen, damit dient er also weniger der Beschreibung bestimmter sozialer Strukturen als vielmehr einer bestimmten Beschreibungs*weise* sozialer Strukturen, angefangen bei gesellschaftlichen ‚Teilsystemen‘ (z.B. dem literarischen Feld, vgl. Bourdieu 2001b ) über Organisationen (z.B. einem Großunternehmen als Feld, vgl. Bourdieu/Steinrück 1998) bis hin zu mikrosozialen Strukturphänomenen (z.B. Familie als Feld, vgl. Bourdieu 1998b, S. 131). Indem das Feldkonzept auf solch unterschiedlichen „Aggregationsebenen“ (Bourdieu/Wacquant 2006) genutzt werden kann, zeigt es sich als ein äußerst flexibel anwendbares analytisches Instrument, das gerade in der Auseinandersetzung mit dem „Mehrebenensystem der Weiterbildung“ (Schrader 2008) einen fruchtbaren Zugang darstellen kann: So könnte man „z.B. ein Feld der Bildung, der Erwachsenenbildung, der politischen, beruflichen, betrieblichen usw. Weiterbildung voneinander unterscheiden und – etwa im Hinblick auf die sich ändernden (Macht-) Verhältnisse zwischen ihnen – untersuchen“ (Wittpoth 2005, S. 28).

Die Variabilität in der Anwendung des Konzepts darf aber nicht als Beliebigkeit missverstanden werden, aus dem Verständnis des praxis-‘theoretischen‘ Begriffssystems als eines analytischen Instrumentariums begründet sich nämlich nicht nur dessen flexible Nutzungsmöglichkeit, sondern auch die Notwendigkeit, dass sich sämtliche Konzepte erst durch ihre Nützlichkeit für die (vor allem: empirische) Forschung beweisen müssen. Es genügt daher nicht, Felder als lediglich durch ein bestimmtes, vorgegebenes Erkenntnisinteresse *abgrenzbare* Praxisbereiche zu begreifen, sie müssen sich auch als tatsächlich *abgegrenzte* Praxisbereiche erweisen. Woran machen sich aber die Grenzen sozialer Felder fest?

„Die Frage nach den Grenzen des Feldes *wird immer im Feld selber gestellt* und läßt folglich keine Antwort *a priori* zu“ (Bourdieu/Wacquant 2006, S. 130). Obgleich diese Antwort auf den ersten Blick wenig zufriedenstellend erscheinen mag, verdeutlicht sie doch zugleich, dass die Frage der Grenzziehung keine rein akademische ist, sondern vielmehr eine von vitaler Bedeutung für die soziale Praxis. Ähnlich wie in der Systemtheorie die Grenze eines Systems zu seiner Umwelt eine notwendige Existenzbedingung darstellt, können auch soziale Felder nur mittels Grenzen bestehen. Diese Grenzen aber wiederum existieren nur solange, wie sie durch die AkteurInnen praktisch hergestellt und aufrechterhalten werden. Dieser beständigen (Re-)Produktionsarbeit wohnt natürlich immer auch das Potenzial für Veränderungen inne – oder in der eher konfliktorientierten Begrifflichkeit der Praxeologie ausgedrückt: Die Grenzen eines Feldes sind umkämpft.

In Feldern wird also fortwährend darüber gestritten, welche Arten von Praxis bzw. welche Gruppen von AkteurInnen legitim als zum Feld gehörig betrachtet

werden können, wobei sich dieser Streit zum überwiegenden Teil gerade nicht in Form zielgerichteter und expliziter Verhandlungsakte, sondern vielmehr in Gestalt praktischer Aushandlungsprozesse vollzieht. Auch ohne einen bewussten Plan entwickeln die AkteurInnen vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Überzeugungen praktische Strategien, die sowohl auf Aus- wie auch auf Eingrenzung bestimmter Praxisbereiche und AkteurInnen gerichtet sein können: So könnten die etablierten AkteurInnen eines Feldes z.B. darauf hinarbeiten, „einen Teil der aktuellen oder potentiellen Teilnehmer aus dem Feld auszuschließen, vor allem indem sie die Eintrittsgebühr erhöhen oder eine bestimmte Definition für die Zugehörigkeit durchsetzen“ (Bourdieu/Wacquant 2006, S. 130), ebenso könnten sie aber versuchen, bestimmte Praxisbereiche gezielt einzugrenzen – zumeist solche, die bestimmte (symbolische) Profite erwarten lassen.

So lassen sich z.B. in erwachsenenpädagogischen Feldern immer wieder Konjunkturen unterschiedlicher Themen- und Arbeitsbereiche vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Entwicklungen (demografischer Wandel, Migrationsgesellschaft, etc.) beobachten, die (gestützt durch entsprechende politische Forderungen und daraus abgeleiteter Förderungen) eine (Um-)Deutung bestimmter sozialer Probleme als Bildungsprobleme und eine ‚Eingemeindung‘ entsprechender Tätigkeitsbereiche in das Feld der Erwachsenenbildung befördern.

In professionellen Feldern spielt für Fragen der Zugehörigkeit die Institutionalisierung von Bildungstiteln und Berufsbezeichnungen eine zentrale Rolle. Gerade in der klassischen Professionstheorie sind vergleichsweise strikte Grenzziehungen (etwa zwischen der ärztlichen Praxis und anderen Heil-Praktiken) sowie die Kontrolle über die Rekrutierung und Ausbildung der BerufsnovizInnen (etwa durch klare Vorgaben und gezielte Einflussnahme hinsichtlich Form und Inhalt der akademischen Ausbildung) von zentraler Bedeutung. Solche (historisch kontingenten) Institutionalisierungsformen sollten aber keinesfalls als Grundlage für das Abstecken eines Feldes a priori dienen, eine solche analytische Setzung ‚von außen‘ widerspräche dem Anspruch, gerade diese Institutionalisierungsformen (vergleichend) in den Blick nehmen zu können. Die Zugehörigkeit zu einem Beruf stellt in professionellen Feldern also oftmals ein relevantes, in den wenigsten Fällen aber hinreichendes Kriterium für die Entscheidung über die Feldzugehörigkeit bestimmter AkteurInnen dar. Krais und Gebauer nehmen in dieser Frage offenbar eine etwas andere Position ein, wie das folgende Beispiel verdeutlicht:

„Von einem sozialen Feld kann man jedoch, zweitens, nur dann sprechen, wenn es Personen gibt, die eine bestimmte Dimension gesellschaftlicher Praxis zu ihrem Beruf gemacht haben, das heißt, wenn einer zunächst einmal analytisch denkbaren Gliederung der Gesellschaft die reale gesellschaftliche Arbeitsteilung entspricht. Der Bankier als Feierabend-Cellist beispielsweise ist nicht im gleichen Feld wie ein Cellist der Berliner Philharmoniker aktiv; sein soziales Feld ist die Finanzwelt. Musik macht er zum Vergnügen, vielleicht auch, weil er seiner Frau gefallen will, oder weil er in seiner Welt als gebildeter

Mensch gelten will – aber sein Cello-Spiel läuft gewissermaßen außer Konkurrenz.“ (Krais/Gebauer 2002, S. 56)

Dieses Beispiel veranschaulicht zunächst sehr gut, dass es eine fatale Fehleinschätzung wäre, eine konkrete Tätigkeit (wie z.B. das Cello-Spielen) mit einer bestimmten sozialen Praxis gleichzusetzen und allein auf dieser Grundlage ein soziales Feld zu (re-)konstruieren: Die soziale Praxis des Feierabendcellisten unterscheidet sich eben substantiell von der des Berufsmusikers, sie folgt völlig anderen Regeln und unterliegt anderen Anforderungen. Und natürlich gehen mit der Entscheidung, eine bestimmte Tätigkeit als Beruf auszuüben deutlich größere Investitionen und auch Risiken einher. So muss etwa eine im Feld der BerufsmusikerInnen anerkannte, in der Regel lange und aufwändige Ausbildung absolviert werden; ob diese es dann ermöglichen wird, mit dem Cello-Spiel tatsächlich den Lebensunterhalt bestreiten zu können bleibt dennoch lange ungewiss etc. Insofern ist Krais und Gebauer selbstverständlich darin zuzustimmen, dass der Freizeitcellist im Vergleich zum Berufscellisten ‚außer Konkurrenz‘ spielt, also eben nicht im selben Feld wie dieser mit-spielt.

Gleichzeitig nehmen Krais und Gebauer hier aber eine empfindliche Beschneidung des Feldkonzepts vor, indem sie dessen Anwendung ausschließlich auf das System beruflich organisierter gesellschaftlicher Arbeitsteilung zu beschränken scheinen und damit zugleich implizieren, jedem Subjekt müsse eine ebenso eindeutige wie exklusive Zugehörigkeit zu *einem* sozialen Feld zugeschrieben werden: Zwar ist der Freizeitcellist als hauptberuflicher Bankier fraglos im Feld des Finanzwesens verortet – ebenso ist er aber offenbar im Feld der Hobbymusiker aktiv. Dort mag zwar nicht die eigene Existenz vom musikalischen Erfolg abhängen, dennoch kann es dort auch für den Feierabendcellisten um viel gehen, wenn die in jahrzehntelanger intensiver Übung angeeignete möglichst virtuose Beherrschung des Instruments die Anerkennung anderer Hobbymusiker erhalten soll, die um diese Beachtung ebenfalls konkurrieren. Wenn ein solches Feld der Hobbymusiker existierte (was natürlich empirisch zu prüfen wäre), so würde es eine Logik aufweisen, die nicht mit der des Feldes der Berufsmusiker identisch ist, es würden dort andere Regeln gelten und es ginge um andere Einsätze und Gewinnmöglichkeiten (s.u.).

Dennoch könnten sicher auch einige – durchaus bedeutsame – Gemeinsamkeiten zwischen beiden Feldern vorgefunden werden, die wiederum darauf hindeuten könnten, dass beide Felder durch enge Verbindungen etwa zu einem Feld der ‚klassischen‘ Musik charakterisiert sind. Mehr noch: Bestimmte Entwicklungen (etwa hinsichtlich der Verfügbarkeit ‚professioneller‘ Aufnahmetechnik und der Distributionsformen und -wege von Musik) könnten gar dazu führen, dass die Grenzen zwischen den beiden Feldern zunehmend verwischen und der Hobbymusiker zukünftig mit dem Berufsmusiker auf dem selben Spielfeld (das dann natürlich ein neues und anderes wäre) konkurriert.

Die Frage nach den Grenzen eines Feldes ist damit immer zugleich auch eine Frage nach seinen Beziehungen zu anderen Feldern, weshalb Bourdieu als eine zentrale Eigenschaft von Feldern auch deren *relative Autonomie* nennt. Dieser

Begriff tendiert (vielleicht insbesondere im Deutschen) dazu, unterkomplex verstanden zu werden, weil alltagssprachlich ‚relativ‘ vor allem mit ‚nicht vollkommen‘ oder ‚unvollständig‘ gleichgesetzt und sozialen Feldern daher vor allem eine ‚eingeschränkte‘ Autonomie unterstellt wird. Eine andere Bedeutungsebene muss vor dem Hintergrund der relationalen Soziologie Bourdieus aber ebenso starkt betont werden: Als relativ – im Sinne von ‚im Verhältnis zu‘ – ist Autonomie aus dieser Perspektive zu kennzeichnen, weil soziale Felder eben keine hermetisch abgeschlossenen sozialen Räume sind, sondern stets in vielfältigen Relationen zu anderen Feldern stehen und sich letztlich immer nur in Beziehung zu anderen Feldern überhaupt konstituieren. Trotz dieser Einbettung in eine Vielzahl bisweilen auch sehr enger Relationen sind Felder insofern autonom, als sie „Orte einer jeweils spezifischen Logik und Notwendigkeit, die sich nicht auf die für andere Felder geltenden reduzieren lassen“ (Bourdieu/Wacquant 2006, S. 127) darstellen.

Abgrenzung und Bezugnahme sind also in dieser relationalen Perspektive nur als widersprüchliche Einheit der Herstellung relativer Autonomie zu denken. Durch die dieser Herstellungspraxis inhärente Dynamik können Feldgrenzen nicht als harte Übergänge, sondern vielmehr als variable Übergangszonen in einem Gesamtsystem vielfältiger Überlagerungen verstanden werden. Dies wird deutlich, wenn Bourdieu neben den Metaphern des Spiel- und Kampffeldes auch die des (physikalischen) Kraftfeldes anführt, mit der

„man ein Feld als einen Raum verstehen kann, in dem ein Feldeffekt wirksam ist, so daß sich das, was einem Objekt widerfährt, das durch diesen Raum hindurchgeht, nicht vollständig durch seine intrinsischen Eigenschaften erklären läßt. Die Grenzen des Feldes liegen dort, wo die Feldeffekte aufhören. Folglich muß man in jedem einzelnen Fall und mit wechselnden Mitteln versuchen, den Punkt zu vermessen, an dem diese statistisch faßbaren Effekte nachlassen oder ganz aufhören.“ (Bourdieu/Wacquant 2006, S. 131)

Damit ist zugleich ein erster wichtiger Fokus für die Untersuchung professioneller Felder definiert: In der empirischen Annäherung an ein Feld gilt es, dessen Grenzen als Übergangszonen zu vermessen, indem seine Relationen zu anderen Feldern untersucht werden und vor diesem Hintergrund analysiert wird, ob bzw. wie es sich durch Abgrenzungen und Bezugnahmen in dieser Einbettung seine Eigenlogik behauptet. Die für die Ursprünge des zu untersuchenden Feldes und seine weitere historische Entwicklung bedeutsamen Relationen (z.B. zwischen dem Feld der Erwachsenenbildung und dem politischen Feld) können dabei ebenso aufschlussreich sein, wie aktuellere Entwicklungen dieser Relationen (z.B. zwischen dem Feld der Erwachsenenbildung und dem Feld der Hochschule im Zuge des Ausbaus wissenschaftlicher Weiterbildung, vgl. Seitter/Schemmann/Vossebein 2015). Erst durch die Erarbeitung der Positionierung des Feldes innerhalb seiner relationalen sozialen Einbettung lässt sich schließlich auch das Wesentliche des jeweiligen Feldes in der Differenz zu anderen herausarbeiten; gerade in Abgrenzung und Be-



zunahme zu umgebenden Feldern wird die Frage, welches Spiel hier eigentlich gespielt wird (und welches nicht) wohl am deutlichsten verhandelt.

#### Interesse und Illusio

Diese Frage ist für die Persistenz sozialer Felder ganz schlicht deshalb von Bedeutung, weil sich an der Definition des Spiels letztlich auch festmacht, inwiefern sich überhaupt interessierte Mitspieler finden. Zur ‚Entscheidung‘, an einem bestimmten der vielfältig dargebotenen sozialen Spiele teilnehmen zu wollen, müssen AkteurInnen in irgendeiner Form motiviert sein, sie müssen mitspielen wollen, ein Interesse am jeweiligen Spiel haben oder zumindest entwickeln können. Der Begriff des Interesses ist aus Bourdieus Sicht jedoch dadurch vorbelastet, dass er maßgeblich in einer utilitaristischen Begriffstradition steht, weshalb Bourdieu an seiner statt das Konzept der Illusio einführt:

„Illusio bezeichnet die Tatsache, daß man vom Spiel erfaßt, vom Spiel gefangen ist, daß man glaubt, daß das Spiel den Einsatz wert ist oder, um es einfach zu sagen, daß sich das Spielen lohnt. Eigentlich sollte das Wort Interesse in einem ersten Sinne genau das bedeuten, was ich unter diesem Begriff der *illusio* gefaßt habe, also die Tatsache, daß man einem sozialen Spiel zugesteht, daß es wichtig ist, daß, was in ihm geschieht, denen wichtig ist, die in ihm engagiert sind, mit von der Partie sind. *Interesse* heißt »dabeisein«, teilnehmen, also annehmen, daß das Spiel das Spielen lohnt und daß die Einsätze, die aus dem Mitspielen und durch das Mitspielen entstehen, erstrebenswert sind; es heißt, das Spiel anzuerkennen und die Einsätze anzuerkennen.“ (Bourdieu 1998b, S. 140 f.)

Während die AkteurInnen in sozialen Feldern fraglos auch im utilitaristischen Sinne immer wieder bewusst kalkulierend bestimmte Interessen verfolgen und bisweilen planvoll auf den eigenen Vorteil bedacht im Spiel agieren mögen, soll mit dem Begriff Illusio eine tieferliegende Ebene von Interesse bezeichnet werden: Hierbei geht es vielmehr um eine verinnerlichte Grundüberzeugung vom Sinn und Wert des jeweiligen Spiels, die auf dieser grundlegenden Ebene von den MitspielerInnen geteilt wird. Die Illusio des Feldes stellt damit gewissermaßen einen normativen Nukleus, einen kleinsten gemeinsamen Nenner des gemeinsamen Praktizierens dar. Die Illusio kann deshalb ebenso banal wie weitreichend sein: Im Feld der Erwachsenenbildung könnte z.B. der unbedingte Glaube an die Bildungsfähigkeit des Menschen über die gesamte Lebensspanne hinweg und an die Möglichkeit, diesen Prozess sinnvoll pädagogisch unterstützen zu können, eine solche von allen professionellen AkteurInnen geteilte Grundüberzeugung darstellen.

Ohne diese Grundüberzeugung verinnerlicht zu haben, wäre jede Teilnahme am Spiel sinnlos. Es würde den AkteurInnen Einsätze abverlangen, welche sie für einen möglicherweise zu erzielenden Erlös, dessen Wert sie aber nicht (an)erkennen,

wohl nicht geneigt wären, aufzubringen. Gerade in einigen pädagogischen Feldern wie z.B. der Suchtarbeit sind die manifesten Erfolge und Profite der Arbeit so rar, dass die Überzeugung von der Wirksamkeit und Sinnhaftigkeit der eigenen professionellen Praxis nur durch einen solchen tiefverwurzelten Glauben an den Wert selbst einzelner Erfolge getragen werden kann. Die AkteurInnen müssen also in einer bestimmten Form dafür ‚sozial konstruiert‘ sein, d.h. die entsprechenden Denk- und Wahrnehmungsstrukturen angeeignet haben, um den jeweiligen Sinn des Spiels erkennen und anerkennen zu können.

Dies verweist auf die Bedeutung der jeweiligen habituellen Strukturen und damit der (professionellen) Sozialisation. Schon die Entscheidung für ein pädagogisches Studium fußt auf einem bestimmten inkorporiertem Wertemuster – die wenigsten StudienanfängerInnen werden angeben, bloß der guten Verdienstmöglichkeiten wegen das erziehungswissenschaftliche Studium aufgenommen zu haben. Gerade in professionellen Feldern ist die Inkorporierung einer feldspezifischen Illusio aber zumeist strukturell eng an den Verlauf der jeweils definierten Sozialisationswege, also insbesondere dem Studium und dort integrierte bzw. auch daran angeschlossenen Ausbildungsphasen gekoppelt. Pädagogik-Studierende erhalten im Verlauf des Studiums und in den dort eingebetteten Praxisphasen die Gelegenheit, sich Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster anzueignen, die sozial auf die Illusio des pädagogischen Feldes abgestimmt sind. Das spezifische Interesse der AkteurInnen wird also schließlich durch das jeweilige Feld produziert:

„Die Theorie des Prozesses der Differenzierung und Verselbständigung von sozialen Universen mit verschiedenen Grundgesetzen führt zur Aufspaltung des Begriffs Interesse; es gibt genauso viele Formen von libido, genauso viele Arten von ‚Interesse‘ wie es Felder gibt. Indem es sich selbst produziert, produziert jedes Feld eine Form von Interesse, die aus der Sicht eines anderen Felds als Freiheit von Interesse erscheinen kann (oder als Absurdität, mangelnder Realitätssinn, Wahn usw.)“ (Bourdieu 1998b, S. 150)

Für ‚Außenstehende‘ erscheint die Illusio eines Feldes daher oft auch ‚illusorisch‘ – es erschließt sich ihnen einfach nicht, weshalb z.B. eine WissenschaftlerIn mehrere Jahre damit zubringt, die Rezeptionsgeschichte Schleiermachers zu rekonstruieren. Sie können nicht erkennen, wozu genau das gut sein sollte – während diese Frage den AkteurInnen im Feld in der Regel überhaupt nicht (er)klärungsbedürftig erscheint. Das bedeutet selbstverständlich nicht, dass nicht auch innerhalb eines Feldes wie z.B. des wissenschaftlichen bisweilen sehr unterschiedliche Auffassungen darüber bestehen, was genau ‚wichtige‘ oder ‚lohnenswerte‘ Forschungsgegenstände oder welche Methoden zu deren Untersuchung geeignet sind.

Das Konzept der Illusio sensibilisiert aber zunächst dafür, dass es selbst „zwischen Leuten, die in einem Feld entgegengesetzte Positionen einnehmen, eine verborgene und stillschweigende Übereinkunft darüber gibt, daß der Kampf um die Dinge, die im Feld auf dem Spiel stehen, der Mühe wert ist.“ (Bourdieu 1998b,

S. 142) In der Analyse professioneller Felder gilt es also, diesen Überzeugungskern herauszuarbeiten, diesen kleinsten gemeinsamen Nenner zu finden – dazu bedarf es einerseits der oben beschriebenen Rekonstruktion der Bezugnahmen auf und Abgrenzungen von anderen Feldern und andererseits einer Analyse der internen Struktur des jeweiligen Feldes, konkret also der unterschiedlichen Positionen und Positionierungen der professionellen AkteurInnen.

#### **Positionen und Positionierungen**

Jenseits der *Illusio* als gemeinsamer Überzeugung vom Sinn und Wert des Spiels sind professionelle Felder durch eine große Heterogenität der Mitspieler und ihrer Auffassungen davon, wie genau dieses Spiel gespielt werden sollte geprägt: Wenn auch die Bedeutung der pädagogischen Unterstützung des Lernens im Erwachsenenalter im Feld der Erwachsenenbildung niemals in Frage stehen wird, so verbleibt dennoch ein großer Raum für sehr unterschiedliche Positionierungen der einzelnen AkteurInnen, etwa hinsichtlich der legitimen Lern- und Bildungsziele, der geeigneten erwachsenenpädagogischen Vorgehensweisen oder ihrer notwendigen personalen und organisationalen Voraussetzungen.

Dabei geht der relationale Ansatz Bourdieus davon aus, dass „das, was man gemeinhin einen Unterschied nennt [...] in Wirklichkeit nur eine Differenz ist, ein Abstand, ein Unterscheidungsmerkmal, kurz, ein relationales Merkmal, das nur in der und durch die Relation zu anderen Merkmalen existiert.“ (Bourdieu 1998b, S. 18) Somit kommen die ‚Ansichten‘ der professionellen AkteurInnen nicht einfach nur in ihrer Unterschiedlichkeit in den Blick, sondern können hinsichtlich ihrer Nähe bzw. Distanz zu denen anderer AkteurInnen untersucht werden. Dies bildet die Grundlage dafür, aus der Gesamtheit der relationalen Distanzen ein Bild des Feldes herauszupräparieren, das sich nicht in bloßer Heterogenität auflöst, sondern vielmehr durch eine sinnhaft strukturierte symbolische Ordnung (Elven/Weber i.E.) gekennzeichnet ist.

Diese unterschiedlichen ‚Ansichten‘ der Professionellen dazu, wie eine erwachsenenpädagogische Berufspraxis ausgestaltet werden sollte, müssen dann zwar immer noch als Ausdruck ihrer inkorporierten Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsstrukturen aufgefasst werden. Sie sind zugleich aber keineswegs ‚individuell‘, sondern verweisen wiederum auf unterschiedliche Verläufe der (professionellen) Sozialisation: In den habituellen Strukturen der Professionellen manifestiert sich die Geschichte ihrer Aneignung, die sich im Verlauf von zwar spezifischen, aber sozial vorstrukturierten Trajektorien zuträgt, also vor dem Hintergrund von Laufbahnen durch den sozialen Raum, durch spezifische Felder und entlang bestimmter Positionen darin – und zugleich hat diese Laufbahn sie nun an einen ganz bestimmten sozialen Ort geführt, an eine Position im professionellen Feld, durch die ihre Perspektive auf die soziale Welt und ihre professionelle Praxis mitbestimmt wird.

Wenngleich die konkrete professionelle Praxis also immer an die praktizierenden Professionellen gebunden ist, ermöglicht es eine Analyse in Feldbegriffen, von

einer Vorstellung ‚subjektiver‘ Ausprägungen der Praxis Abstand zu nehmen und einen höheren Abstraktionsgrad zu erreichen: Indem ein Feld als „Konfiguration von objektiven Relationen zwischen Positionen“ (Bourdieu/Wacquant 2006, S. 127) definiert ist, stehen nicht länger die einzelnen AkteurInnen im Vordergrund der Analyse, sondern die in historischen Prozessen herausgebildeten relationalen Strukturen sowie die darin institutionalisierten und dadurch (eingedenk aller Dynamik von Feldern) von einzelnen AkteurInnen vergleichsweise unabhängige und sie oftmals überdauernde Positionen.

Dementsprechend beziehen sich auch die im Fokus dieser Analyse stehenden Relationen nicht etwa auf direkte Interaktionsbeziehungen<sup>30</sup>, denn auch ohne direkte Beziehungen zueinander stehen die unterschiedlichen AkteurInnen qua Position in objektiven, institutionalisierten Beziehungen zueinander, welche schließlich auch für die jeweilige professionelle Praxis Relevanz gewinnen: Die Fachbereichsleiterin einer VHS kann als Akteurin im Feld auch ohne jemals direkte Beziehungen zu einem Mitarbeiter eines freien Bildungsträgers unterhalten zu haben dennoch die an diese Positionen gekoppelten Praxismuster voneinander unterscheiden und zueinander in Beziehung setzen, indem sie eine institutionalisierte Position als Punkt der Abgrenzung/Bezugnahme identifiziert, eine Differenz der jeweiligen Praktiken konstatiert und damit auch zu deren (Re-)Produktion beiträgt.

An diesem Beispiel wird auch deutlich, dass Organisationen – wie oben bereits ausgeführt – als Quasi-Akteure im Feld verortet werden können. Aufgrund ihrer die jeweilige Praxis strukturierenden Kraft, also als Institutionen, bilden sie Ankerpunkte für die unterschiedlichen Formen der professionellen Praxis. Sie beziehen somit bestimmte Positionen innerhalb des Feldes und fungieren dabei oft auch für die Akteure als positionale Marker: Schon mit Kenntnis über die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Organisation wird professionellen AkteurInnen dann sowohl von anderen Professionellen also auch von (potenziellen) KlientInnen eine bestimmte Position und mithin bestimmte inhaltliche Positionierungen zugerechnet – was letztlich wiederum dazu beitragen kann, bestimmte Strukturmuster der jeweiligen professionellen Praxis zu stabilisieren: Von einer VHS wird also etwa eine spezifische pädagogische Praxis erwartet, die sich von anderen Anbietern am Weiterbildungsmarkt signifikant unterscheidet, die professionellen Akteure sind aber letztlich dafür entscheidend, inwieweit diese Erwartung sich dann auch praktisch erfüllt.<sup>31</sup>

Die Analyse professioneller Felder muss zur Rekonstruktion der Feldstruktur also (empirisch) erstens untersuchen, welche AkteurInnen bzw. Akteursgruppen überhaupt am jeweiligen Spiel beteiligt sind und zweitens in welchen Merkmalen sich deren Auffassungen vom Spiel voneinander unterscheiden lässt. Doch natür-

---

<sup>30</sup>Hierin ist eine zentrale Abgrenzung von netzwerktheoretischen Perspektiven bzw. der Analyse sozialer Netzwerke zu sehen (Bourdieu/Wacquant 2006, S. 145; Häußling 2010).

<sup>31</sup>Dies wird innerhalb der Organisation wiederum durch die Ausgestaltung von Rekrutierungsstrategien, Regeln der Praxis, Ressourcenverteilungen etc. reguliert – dies würde dann aber wiederum in eine Analyse der Organisation als Feld münden, worauf im Rahmen dieser Arbeit nicht vertieft eingegangen werden kann.

lich ist nicht unbedingt jeder Unterschied zwischen den AkteurInnen und der Art wie sie das Spiel rekonstruieren für die Strukturierung des Feldes insgesamt von Bedeutung. Deshalb geht es in der Analyse eines Feldes nicht um die summierende Katalogisierung aller möglichen dort vorzufindenden Unterschiede, sondern um jene praktisch relevanten Unterscheidungen, welche die AkteurInnen im Feld (implizit) nutzen, um die Praxis innerhalb des Feldes sinnhaft zu ordnen und zu differenzieren, also um jene Unterschiede, die tatsächlich einen Unterschied machen (Bateson 1985).

#### **Kapitalien und Kämpfe**

Ein Kerninteresse der bourdieuschen Soziologie richtet sich nun aber darauf, die Homologien zwischen ‚Stellungnahmen‘ und ‚Stellung‘, zwischen den Positionierungen der AkteurInnen in einer sinnhaften Ordnung und ihren Positionen in einem herrschaftlich organisierten Feld herauszuarbeiten. Die Rekonstruktion der Feldstruktur vollzieht sich daher zugleich immer auch als Analyse der objektivierten Positionskonfiguration des jeweiligen Feldes und dies wiederum induziert aus praxeologischer Perspektive eine Analyse in Machtbegriffen, denn die unterschiedlichen Positionen

„sind in ihrer Existenz und auch in den Determinierungen, denen die auf ihnen befindlichen Akteure oder Institutionen unterliegen, objektiv definiert, und zwar durch ihre aktuelle und potentielle Situation (situs) in der Struktur der Distribution der verschiedenen Arten von Macht (oder Kapital), deren Besitz über den Zugang zu den in diesem Feld auf dem Spiel stehenden spezifischen Profiten entscheidet, und damit auch durch ihre objektiven Relationen zu anderen Positionen (herrschend, abhängig, homolog usw.)“ (Bourdieu/Wacquant 2006, S. 127)

Wenngleich Bourdieus Neigung, Begriffe nicht eindeutig zu definieren und abzugrenzen sich auch auf den Machtbegriff erstreckt, soll doch in aller Kürze auf sein Verständnis von Macht eingegangen werden: Der bourdieusche Machtbegriff weist eine gewisse konzeptionelle Nähe zu dem von Foucault geprägten auf (Bittlingmayer/Bauer 2009), womit einhergeht, dass Macht – was sowohl verbreiteten Begriffskonnotationen im Allgemeinen als auch der Wahrnehmung Bourdieus als ‚machtkritisch‘ im Besonderen scheinbar entgegenstehen mag – nicht in einem normativen Sinne als per se negativ zu betrachten ist. Ganz im Gegenteil: Wie auch im französischen ‚pouvoir‘ stärker anklingt, lässt sich Macht zunächst als grundlegendes Können im Sinne eines Handlungsfähig-Seins verstehen und damit als notwendige Grundlage für die Individuen, sich überhaupt als soziale AkteurInnen zu konstituieren, sich ‚ins Spiel‘ einbringen zu können, „also in einem bestimmten Feld zu existieren und nicht bloß eine ‚quantité négligeable‘ zu sein“ (Bourdieu/Wacquant 2006, S. 128).

Gleichzeitig geht mit dieser Vorstellung aber unweigerlich einher, dass die Handlungsfähigkeit des Individuums in sozialen Zusammenhängen, mithin also in jeder

sozialen Praxis, maßgeblich durch die (Gesamtheit der) anderen AkteurInnen begrenzt wird. Handlungsmächtig zu sein bedeutet daher in einem sozialen Feld immer auch das Potenzial, die eigenen Interessen umsetzen und im Zweifel auch gegen die Interessen anderer AkteurInnen durchsetzen zu können.<sup>32</sup> Doch auch diese Dimension von Macht ist keineswegs per se negativ aufzufassen, wenn man sich nochmals die oben dargelegte Sichtweise Bourdieus auf den Begriff des Interesses vergegenwärtigt: Es wäre jedenfalls eine Fehlinterpretation, solche Durchsetzungsversuche ausschließlich als ein ‚blankes Machtstreben‘ zu klassifizieren.

Positiv formuliert sind sie doch zumeist auch ein Eintreten für die eigenen (fachlichen) Standpunkte, ein Streben der AkteurInnen nach sozialer Anerkennung ihrer (beruflichen) Positionierungen und ein Erkämpfen von Realisierungschancen für eine (professionelle) Praxis, von deren Güte und Richtigkeit sie überzeugt sind. Es dürfte in professionellen Feldern also nur selten um ‚reine‘ Machtfragen gehen, sondern um Handlungsmacht in Bezug auf die am angemessensten empfundene Weise, Adressaten pädagogischer Angebote zu adressieren, die als am geeignetsten angesehenen Methoden der Evaluation der eigenen Leistungen oder den als verteidigungswürdig erachteten state of the art der Programmplanung.

Macht ist somit eine zunächst nicht normativ, sondern analytisch fundierte Kategorie, sie ist wesentliche Grundlage dafür, dass sich überhaupt soziale Praxis konstituieren kann und ebenso wenig wie es aus praxeologischer Perspektive ein vollkommen interessefreies Handeln geben kann (Bourdieu 1998b, S. 153 f.), kann es einen vollkommen machtfreien gesellschaftlichen Raum geben. Damit wäre es auch einigermaßen unsinnig, Macht ‚an sich‘ zum Gegenstand von Kritik zu machen – eine praxeologische Kritik muss sich vielmehr auf die (sozial) ungleiche Verteilung von Macht im sozialen Raum und in spezifischen sozialen Feldern richten. Auch in der Analyse professioneller Felder gilt es daher zu hinterfragen, auf Grundlage welcher Verteilungsregeln und -mechanismen den verschiedenen Positionen innerhalb des untersuchten professionellen Feldes und damit schließlich auch den AkteurInnen, die sie aktuell einnehmen ein unterschiedliches Ausmaß an Macht zufällt.

Das zentrale praxeologische Analyseinstrument in diesem Zusammenhang stellt der Kapitalbegriff dar. Die oben bereits eingeführte Unterscheidung der drei ‚großen‘ Kapitalformen ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital stellt dabei lediglich eine grundlegende analytische Differenzierung zur Verfügung, während vor dem Hintergrund sozialer Differenzierungsprozesse in unterschiedlichen sozialen Feldern auch unterschiedliche Kapitalsorten relevant werden können, bisweilen sogar ausschließlich dort von Wert sind.

Die Identifikation jener feldspezifischen Kapitalien, die „in einem bestimmten Feld zugleich als Waffe und als umkämpftes Objekt“ (Bourdieu/Wacquant 2006,

---

<sup>32</sup>Diese Implikation erinnert wiederum an den Machtbegriff Webers, der für Bourdieu fraglos auch einen wichtigen Bezugspunkt darstellt: Doch setzt der praxeologische Machtbegriff insofern einen anderen Schwerpunkt als hierbei Macht (als symbolische Macht) dazu führt, dass das – für Webers Definition durchaus zentrale – „Widerstreben gar nicht erst entsteht“ Bittlingmayer/Bauer (2009)

S. 128) fungieren, kann nur im Rahmen seiner konkreten empirischen Rekonstruktion erfolgen und bildet für sei eine wichtige Zielstellung – sind die Kapitalien doch letztlich die Dimensionen entlang derer sich der Raum eines sozialen Feldes aufspannt (was methodisch im Verfahren der Korrespondenzanalyse prägnant zum Ausdruck kommt, vgl. 4.2, S. 138). Dennoch können vorab einige heuristische Überlegungen zu Kapitalien in professionellen pädagogischen Feldern und den Kämpfen, die sich um diese entfalten, angestellt werden.

Das ökonomische Kapital stellt selbstverständlich eine in ihrer Bedeutung für jedwede professionelle Praxis kaum zu leugnende Ressource dar: Ohne Personal, ohne Räume, ohne Lehr-Lern-Materialien keine pädagogische Praxis. Der analytische Fokus auf die Materialität professioneller Praxis erfordert es auch, die materiellen Ressourcen dieser Praxis stärker in den Blick zu nehmen (man könnte hinzufügen: als dies bislang in der pädagogischen Diskussion geschieht): Konkret wird dabei in pädagogischen Feldern die personelle Ausstattung ein ganz wesentlicher Konfliktpunkt sein (die sich dann z.B. in Betreuungsschlüssel / Seminargrößen, personeller Entlastung für administrative Tätigkeiten, sowie bedingt auch in den jeweils bezahlbaren Qualifikationsprofilen der Professionellen übersetzt) gefolgt von den räumlich-materiellen Ressourcen. Jenseits einer graduell besseren oder schlechteren Ausstattung der pädagogischen Praxis kann es aber gerade im pädagogischen Feld häufig ganz grundsätzlich um die Frage gehen, ob für bestimmte Angebote oder Angebotsbereiche überhaupt eine Finanzierungsgrundlage geschaffen werden kann.

Diese grundsätzliche Bedeutung ökonomischen Kapitals darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Bewertung von Kapital stets das Ergebnis von Aushandlungen im Feld ist. So wären natürlich auch Positionen innerhalb pädagogischer Felder denkbar, welche die Bedeutung ökonomischer Kapitalien symbolisch abzuwerten versuchen. So könnten etwa ‚alternative‘ Bildungsangebote, die strukturell über eher wenig ökonomisches Kapital verfügen, aus ihrer Not eine Tugend machen und die Notdürftigkeit der materiellen Ausstattung der eigenen Praxis offensiv zu einem pädagogischen Prinzip zu erheben versuchen. Zwar wird eine solche Form der Häresie nur unter äußerst unwahrscheinlichen Bedingungen zu einer symbolischen Umbewertung auf einer breiten Basis innerhalb des Feldes führen, die ökonomisches Kapital entwerten und diejenigen Positionen, die über größere Mengen davon verfügen, strukturell entmachten würde. In jedem Falle aber dient sie einer Grenzziehung, die sogar für die Glaubwürdigkeit der eigenen Bildungsangebote in bestimmten Zielgruppen eine wesentliche Grundlage bilden kann, indem sie einer Kommerzialisierung der pädagogischen Arbeit symbolisch widersteht.

Die Akkumulationslogik ökonomischen Kapitals in professionellen pädagogischen Feldern lässt sich häufig entlang der Unterscheidung zwischen stärker klientInnenseitig und stärker öffentlich finanzierten Angeboten differenzieren. Diese Differenzierung spiegelt eine bestimmte gesellschaftliche Einordnung der Bedeutung unterschiedlicher Bildungsinhalte wieder, die zwischen individuell-wirtschaftlicher Relevanz (z.B. berufliche Weiterbildung jenseits der Arbeitsverwaltung) und

öffentlich-gesamtgesellschaftlicher Relevanz (z.B. politische Bildung) trennt.

Welche Art von Bildungsangeboten an private Kunden verkauft werden kann und was durch einen staatlichen Bildungsauftrag gedeckt wird, ist deshalb in pädagogischen Feldern entscheidend für die Zugangsmöglichkeiten zu ökonomischem Kapital und kann somit für pädagogische Felder auch eine bedeutsame strukturierende Differenz darstellen. Entsprechend wird die Definition von privaten und öffentlichen Interessen an Bildung umkämpft sein, wobei noch einmal darauf hinzuweisen ist, dass es dabei nicht nur darum geht, ob eine pädagogische Einrichtung finanziell besser dasteht, sich großzügigere Räumlichkeiten oder eine neue hochwertige Kaffeemaschine leisten kann: es geht vielmehr auch um den gesellschaftlichen Wert von Bildung bzw. um die soziale Anerkennung ganz bestimmter Bildungsangebote.

Entsprechende Strategien können daher einerseits daran ansetzen, die individuelle (wirtschaftliche) Bedeutung – die private Bildungsrendite – der eigenen Angebote zu betonen oder auch gezielt Bildungsangebote zu entwickeln, die am Markt erfolgreich abzusetzen sind. Pädagogische Organisationen spielen dabei natürlich eine wichtige Rolle, indem sie z.B. auch Strategien der Querfinanzierung ermöglichen, also die Subventionierung bestimmter Angebote durch andere, marktgängige und gewinnbringende. Andererseits werden sich aufgrund der vergleichsweise hohen Bedeutung öffentlicher (Mit-)Finanzierung in pädagogischen Feldern auch häufig solche Strategien finden, welche die Politik der Mittelverteilung gezielt zu beeinflussen versuchen, etwa indem soziales Kapital im politischen Feld fruchtbar gemacht werden kann. Hier zeigt sich also auch, dass die Umwandlungsmöglichkeiten unterschiedlicher Kapitalsorten für die Strukturen der Praxis im Feld von zentraler Bedeutung sein können.

In Hinblick auf kulturelles Kapital dürfte in professionellen Feldern vor allem dem berufsbezogenen Fachwissen und dem beruflichen Können bzw. den institutionalisierten Formen dieser kulturellen Kapitalien, also Bildungszertifikaten, große Bedeutung zukommen. In der Regel gehören diese zum Grundkapital, dass jedeR NovizIn auf- und mitbringen muss, um überhaupt in das Feld eintreten und ‚mitspielen‘ zu dürfen und häufig stellen die Bildungstitel dann auch für die Zuordnung zu Positionen im Feld ganz wesentliche Voraussetzungen dar. Gerade aufgrund dieser sehr grundsätzlichen Bedeutung kulturellen Kapitals werden sich die Kämpfe im Feld deshalb vorwiegend entlang der Frage organisieren, welches Wissen, welches Können und welche Bildungszertifikate als tatsächlich wertvoll für die jeweilige professionelle Praxis erachtet werden können.

Während die klassische Professionstheorie ihr Hauptaugenmerk auf die Professionen richtete und damit vor allem jene beruflichen Felder untersuchte, die Strukturen institutionalisiert haben, welche es ihnen ermöglichen, aktiv Einfluss darauf zu nehmen, welche Bildungstitel eine Tätigkeit im jeweiligen Beruf erlauben und sogar zu bestimmen, wie diese Bildungstitel inhaltlich definiert sein sollen, richtet sich die hier zu entwickelnde Analyseperspektive auch auf jene Felder, in denen eine solche umfassende Regulierung der (Aus-)Bildung der NovizInnen nicht institutionalisiert ist. Auch in pädagogischen Feldern wird vielfach die Frage



verhandelt werden, über welches Wissen und Können die (zukünftigen) Professionellen verfügen sollen bzw. welche Bildungstitel welche Positionen innerhalb des Feldes einzunehmen ermöglichen oder gar nahelegen.

Zwar ist im Bereich der Schule (lässt man einmal die gerade in den letzten Jahren ansteigende Zahl von Quereinsteiger beiseite) eine relativ klare Definition der Ausbildungs- und Zugangsregulierung gegeben, in vielen anderen pädagogischen Feldern hingegen kommt eine vergleichsweise breite Palette (akademischer) Ausbildungen als Grundlage pädagogischen Praktizierens in Betracht: Diplom-PädagogInnen und andere grundständig erziehungswissenschaftlich Ausgebildete weisen – je nach Feld – ähnliche Tätigkeitsprofile auf bzw. nehmen die selben Stellen ein wie dort tätige PsychologInnen, BetriebswirtInnen, SozialarbeiterInnen oder auch ErzieherInnen.

Neben der Frage, welche dieser unterschiedlichen (disziplinär definierten) Wissensbestände den höchsten Wert für eine zielführende Unterstützung von Lern- und Bildungsprozessen für sich beanspruchen können, kann auch der Differenzierung zwischen Kompetenzen für das *Was* des Lernens und Kompetenzen für das *Wie* des Lernens eine hohe Bedeutung beigemessen werden. Gerade in der Erwachsenenbildung dürften pädagogische Kompetenzen und gegenstandsbezogene Wissensbestände in ihrem relativen Wert umkämpft sein. Dies kann sich in Form einer institutionalisierten Trennung wie etwa zwischen HPM und KursleiterInnen an Volkshochschulen niederschlagen, kann aber z.B. am Markt von freien TrainerInnen oder OrganisationsberaterInnen auch in direkten Positionskämpfen wirksam werden. In jedem Falle gilt es in einer praxeologischen Untersuchung professioneller pädagogischer Felder dem umkämpften Wert unterschiedlicher kultureller Kapitalien besondere Aufmerksamkeit zu schenken.

Bourdieu's Konzept sozialen Kapitals geht, wie oben bereits beschrieben, deutlich über die Idee einer mehr oder weniger guten Vernetztheit hinaus. Zwar kann es durchaus erhellend sein, zu untersuchen, wie die professionellen AkteurInnen mit anderen im Kontakt stehen und inwieweit in diesen Netzwerken (positionierungsrelevante) Unterstützungsleistungen ausgetauscht werden, angefangen bei inhaltlichem Austausch und wechselseitigem Lernen, über die Vermittlung von Kunden bzw. Aufträgen oder längerfristige Kooperationen bis hin zur Besetzung von Stellen aus dem Netzwerk heraus.

Stärker noch als diese manifesten Gewinne stehen aber aus einer praxeologischen Perspektive heraus jene symbolischen Gewinne im Fokus, die sich aus der Zugehörigkeit bzw. Zurechenbarkeit zu bestimmten Gruppen für die AkteurInnen erzielen lassen ohne dabei konkrete Beziehungen aktiv fruchtbar machen zu müssen. Innerhalb pädagogischer Felder etwa kann schon die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Organisation, einem bestimmten Verband bzw. Träger oder einer bestimmten Gruppe als ‚Label‘ symbolisch wirksam werden. Eine formale Mitgliedschaft ist dabei nur eine mögliche (institutionalisierte) Form des Zugehörigkeitsausweises – relevant ist vor allem, dass die jeweiligen AkteurInnen sowohl von den Mitgliedern der Gruppe als auch von den ihr nicht zugehörenden AkteurInnen im Feld als dieser Gruppe zugehörig wahrgenommen werden. Eine solchermaßen

anerkannte Zugehörigkeit zu einer mit großem symbolischen Kapital ausgestatteten Gruppe kann die pädagogische Praxis ihrer Mitglieder aufwerten, gegen Kritik immunisieren oder sie als traditionsreich, wohletabliert und anerkannt ausweisen.

Relevant dürfte soziales Kapital häufig aber auch hinsichtlich der Bezüge zu anderen Feldern werden, wobei – wie oben bereits angedeutet – davon ausgegangen werden kann, dass insbesondere eine soziale Nähe zum wirtschaftlichen Feld sowie dem politisch-administrativen Feld helfen kann, der jeweiligen pädagogischen Praxis den Nimbus des ökonomisch Relevanten oder gesellschaftlich Bedeutsamen zu verleihen und mittelbar mit solchen symbolischen Gewinnen auch die Chancen auf eine bessere Ausstattung mit kulturellem und ökonomischem Kapital zu ermöglichen, etwa indem der ‚gute Ruf‘ einer Einrichtung die Attraktivität für Professionelle mit ‚wertvollen‘ kulturellen Ressourcen erhöht und die Chancen auf die Akquise öffentlicher Mittel steigert.

Das Ausmaß an Macht, über welche die unterschiedlichen Positionen im Feld verfügen, kann also als Funktion der Ausstattung mit feldspezifischen bzw. -relevanten Kapitalien beschrieben werden, welche wiederum abhängig ist von den spezifischen Verteilungsmechanismen und den sich daraus ergebenden, relativ dauerhaften Verteilungsverhältnissen – oder: Herrschaftsverhältnissen. Auf eben jene zielt Bourdieus Soziologie als Herrschaftskritik, nicht als Herrschendenkritik, denn sowohl herrschende wie auch beherrschte Positionen unterliegen diesen Herrschaftsverhältnissen. Dass deshalb bisweilen auch die Herrschenden an ihrer Position ‚leiden‘ können (vgl. Schwarz i.E.) soll jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass sie dennoch in die günstigere Position versetzt sind. Ihr Interesse richtet sich daher zumeist auf die Erhaltung der bestehenden Spielregeln, da genau diese den Herrschenden erst zu ihrer Position verholfen haben, indem sie ebenjenen spezifischen Kapitalien besondere Profite zuerkennen, über welche sie in größerem Ausmaß verfügen (Bourdieu 2004b).

Diejenigen AkteurInnen, welche über weniger Kapital bzw. weniger wertvolle Kapitalarten verfügen, können in diesem Spiel ganz grundlegend zwei Strategien verfolgen: Sie können erstens die orthodoxe Position akzeptieren und trotz ihrer relativ schlechteren Ausgangsposition versuchen, unter den geltenden Spielregeln am Spiel teilzunehmen, was für die Reproduktion der bestehenden Herrschaftsverhältnisse eine wichtige Grundlage darstellt, denn dem „Konkurrenzkampf, dieser spezifischen Form von Klassenkampf, sitzen die Angehörigen der beherrschten Klassen dann auf, wenn sie die von den Herrschenden vorgegebenen Einsätze akzeptieren. Als integrativer und infolge des anfänglichen handicap als reproduktiver Kampf erweist sich dieser nicht zuletzt deshalb, weil die, die bei dieser Art Verfolgungsrennen an den Start gehen [...] implizit durch ihre Teilnahme am Rennen die Legitimität der Ziele der von ihnen Verfolgten anerkennen“ (Bourdieu 1987, S. 273).

Die Beherrschten können aber zweitens auch daran arbeiten, die Spielregeln, also die Wertzuweisung zu bestimmten Kapitalien und die Chancen, diese zu akkumulieren, nachhaltig (zu ihren Gunsten) zu verändern, indem sie eine häretische Position einnehmen, welche die herrschende Auffassung vom Spiel in Frage

stellt. Sollte etwa in einem bestimmten pädagogischen Arbeitsfeld nach geltender Auffassung der Psychologie der höchste Erklärungswert für Lehr-Lern-Prozesse beigemessen werden und dementsprechend PsychologInnen die besten Chancen haben, sich dort machtvoll zu positionieren, könnte eine häretische Position diesen Erklärungsanspruch in Frage und ihm das Potenzial erziehungswissenschaftlicher Theorien gegenüber stellen.

Dass eine solche Position vermutlich vor allem von erziehungswissenschaftlich ausgebildeten Professionellen vertreten würde, lässt sich gleichermaßen mit dem Bestreben, eine relative Aufwertung des eigenen Kapitals (erziehungswissenschaftliches Fachwissen) zu bewirken wie mit der verinnerlichten Überzeugung, auf dieser Basis tatsächlich eine bessere pädagogische Praxis fundieren zu können begründen – abermals ist also auf die untrennbare Verbindung von Position und Positionierung hinzuweisen.

Diese herrschaftskritische Dimension der Analyse professioneller Felder erlaubt es, an die ohne Zweifel verdienstvolle machtkritische Tradition der Professions- theorie anzuknüpfen. Im Zusammenspiel mit der Abwendung vom Professions- begriff fundiert sie zugleich aber eine Ausdifferenzierung und Umakzentuierung dieser Tradition: Nicht länger steht die Profession als monolithischer Machtblock im Fokus, deren Mitglieder vornehmlich auf den Erhalt oder die Verbesserung des eigenen sozialen Status hin orientiert sind. Diese Analyseperspektive richtet sich nicht auf Professionen als „politische Kollektiv-Akteure“ (Pfadenhauer 2003, 55ff.), sondern vielmehr auf die politische Dimension der professionellen Alltags- praxis, in der ein ständiger Kampf um wertvolle Kapitalien und Macht mit einem Kampf um die Anerkennung der eigenen professionellen Positionierungen amalga- miert.

Sie ist auf Herrschaftsverhältnisse fokussiert, denen sämtliche AkteurInnen im Feld unterliegen und lenkt den Blick auf die Frage, wie auf dieser Grundlage im Wechselspiel der unterschiedlichen Positionen im Feld sowohl die (notwendige!) Reproduktion sozial ermöglicht wird, wie darin aber zugleich der Ursprung für die Dynamik sozialer Felder und für gesellschaftlichen Wandel insgesamt begründet liegt.

#### 3.3.4 Von Professionalität zu Relationalität

Es wurde nun entlang der drei theoretischen Kernkonzepte Praxis, Habitus und Feld dargelegt, wie sich eine praxeologische Perspektive auf die pädagogische Pra- xis, auf pädagogische AkteurInnen und pädagogische Felder fundieren lässt: Er- stens wird nicht länger das Handeln der Professionellen fokussiert, sondern die professionelle Praxis als ein soziales Gesamtarrangement in den Blick genommen, das durch seine Materialität, seine Temporalität und die spezifische Logik der Praxis gekennzeichnet ist.

Zweitens werden die an der Hervorbringung dieser Praxis beteiligten ‚Personen‘ als AkteurInnen verstanden, die stets ihre gesamte soziale Geschichte in diese Praxis einbringen, indem sie vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen sozialen Lauf-

bahnen (bzw. Trajektorien) im Sinne (professioneller) Sozialisationsprozesse bestimmte Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster inkorporiert haben und diese – zum großen Teil auch unbewusst – in die professionelle Praxis einbringen.

Drittens schließlich wurde der Blick von der sozialen Entität Profession hin zu professionellen Feldern als abgegrenzte Praxisbereiche gelenkt, in denen sich eine Homologie zwischen Positionierungen und Positionen der AkteurInnen vorfinden lässt, die gleichsam als Ausdruck sowie als Grundlage geteilter Grundannahmen und Interessen einerseits, aber auch von Herrschaftsverhältnissen andererseits verstanden werden kann.

#### **Respezifizierung des differenztheoretischen Professionalitätsverständnisses**

Nun stellt sich aber noch die zentrale Frage, inwieweit diese Veränderungen der Analyseperspektive auch einen neuen Blick auf pädagogische Professionalität ermöglichen. Dabei kann unmittelbar an ein Verständnis von Professionalität angeknüpft werden, das Dieter Nittel als „differenztheoretisch“ klassifiziert: „Professionalität ist [...] kein ‚Zustand‘, der errungen oder erreicht werden kann, sondern eine flüchtige, jedes Mal aufs Neue situativ herzustellende berufliche Leistung. [...] Professionalität stellt in dieser Perspektive somit ein extrem stör anfälliges, durch das Merkmal der Fallibilität gekennzeichnetes Handlungsphänomen dar“ (Nittel 2000, S. 85). Gleichzeitig müssen vor dem Hintergrund der bisherigen Ausführungen aber auch in zwei zentralen Punkten Respezifizierungen dieses Professionalitätsverständnisses vorgenommen werden.

Erstens deuten die Begriffe „berufliche Leistung“ und „Handlungsphänomen“ noch stark auf die Rolle der Professionellen hin. Im hier zu entwickelnden Ansatz hingegen lässt sich Professionalität nicht mehr allein dem Handeln der Professionellen in Form einer beruflichen Leistung zurechnen. Ebenso wenig aber soll Professionalität (in Abkehr vom differenztheoretischen Verständnis) einfach auf bestimmte institutionelle Strukturen zurückgeführt werden.

Vielmehr geht es aus einer praxeologischen Perspektive darum, die Dichotomie zwischen Struktur und Handeln aufzuheben und Professionalität weder als ‚Leistung‘ der AkteurInnen noch als ‚Leistung‘ des jeweiligen Feldes zu verstehen, sondern die Praxis selbst als den genuinen Ort der Hervorbringung von Professionalität als einer spezifischen Qualität der beruflichen Praxis ins Zentrum der Analyse zu rücken.

Damit lässt sich zweitens auch insofern an Nittels Vorstellung anknüpfen, als jedwede soziale Praxis beständig hervorgebracht werden muss und dabei durch Kontingenz gekennzeichnet ist. Tatsächlich könnte man also auch Professionalität prinzipiell als eine ‚flüchtige‘ Qualität von Praxis beschreiben, die sich nicht immer einstellt, weil sie in der Kontingenz sozialer Herstellungsprozesse nicht ‚technologisch‘ abgesichert werden kann. Zugleich muss aber in Frage gestellt werden, inwieweit sich dies tatsächlich auf ‚situative‘ Momente zurückführen lässt: Zwar konstituiert sich die professionelle Praxis immer im Hier und Jetzt, also in einer bestimmten zeitlich-räumlich-sozialen Konstellation, diese für sich genommen

„flüchtige“ und „situative“ Praxis ruht zugleich aber auf einem Fundament relativ beständiger sozialer Strukturen, welche sich in inkorporierter Form in den Habitus der professionellen AkteurInnen und in objektivierter Form in den professionellen Feldern manifestieren. Diese determinieren die hervorgebrachte Praxis nicht, aber sie bewirken doch, dass bestimmte Praxisformen wahrscheinlicher sind als andere und sich manche sogar gänzlich ausschließen – worin letztlich sowohl die Möglichkeit sozialer Ordnung und Kontinuität wie auch die Möglichkeit sozialen Wandels begründet liegen.

Obgleich also die professionelle Praxis immer wieder aufs Neue hergestellt werden muss, ordnet sich ihre Formenvielfalt doch entlang bestimmter Wahrscheinlichkeiten, die im Strukturverhältnis von Habitus und Feld angelegt sind. Damit begründen sich aber auch die Chancen (im Sinne von Wahrscheinlichkeiten), im Alltag Professionalität (im Sinne einer spezifischen Qualität beruflicher Praxis) hervorzubringen, letztlich in den dieser Praxis zugrunde liegenden, jeweils spezifischen Relationen von Habitus und Feld.

Damit wird also ein anderes Verständnis von Professionalität begründet, dass diese konsequent als ein Phänomen der sozialen Praxis begreift und ihr Auftreten in keiner Weise mehr den professionellen Akteuren zuzurechnen versucht, sondern es als Ergebnis eines bestimmten Zusammenspiels inkorporierter Strukturen der AkteurInnen mit objektivierten Strukturen des Feldes versteht. Die hier vorgenommene praxeologische Respezifizierung des differenztheoretischen Professionalitätsverständnisses mündet somit in ein Konzept relationaler Professionalität.

#### **Relationale Professionalität als umkämpfte Professionalität**

Wenn die Chancen auf die Hervorbringung von Professionalität in der beruflichen Praxis auf die ihr zugrunde liegenden Relationen von Habitus und Feld zurückzuführen sind und zugleich Felder immer auch als Kampffelder verstanden werden können, so leitet sich unmittelbar ab, dass auch Professionalität als umkämpft gelten muss, wobei sich drei Ebenen unterscheiden lassen.

Erstens wird aus Sicht der einzelnen AkteurInnen Professionalität zu einem umkämpften Gut, insofern als sie in ihrem Alltag fortdauernd um die Erreichung dieser spezifischen Qualität im eigenen beruflichen Handeln ringen müssen. Wie stark die AkteurInnen aber daran „interessiert“ sind, Professionalität als Ideal ihrer beruflichen Alltagspraxis zu verfolgen, hängt auf der einen Seite davon ab, inwiefern sie habituell dafür sensibilisiert sind, ob sie also im Rahmen ihrer (professionellen) Sozialisation bestimmte Werthaltungen gegenüber Professionalität verinnerlicht und konkrete Vorstellungen darüber ausgebildet haben, wie sich diese im beruflichen Handeln konkret verwirklichen könnte.

Auf der anderen Seite wird das individuelle Streben nach Professionalität auch davon beeinflusst, inwieweit die Strukturen des Feldes die AkteurInnen auf Professionalität hin orientieren; dies verweist auf die Frage, welcher Relevanz Professionalität im jeweiligen beruflichen Feld als Kategorie beruflicher Selbstbeschreibung zukommt und inwieweit sich an sie wiederum symbolische und materielle

Gewinnmöglichkeiten für die AkteurInnen knüpfen, ob Professionalität also soziale Anerkennung erfährt und damit relevant für die positionale Verortung der AkteurInnen im Feld wird.

Zweitens leitet sich aus diesem ‚individuellen‘ Streben der professionellen AkteurInnen ab, dass in professionellen Feldern bisweilen sehr unterschiedliche Vorstellungen davon bestehen können, welche Formen beruflicher Praxis als professionell zu kennzeichnen sind und welche nicht und dass diese unterschiedlichen Vorstellungen miteinander in Konkurrenz geraten können. Gerade in jenen Feldern, in denen die Unterscheidung professionell / nicht-professionell sich historisch als eine relevante Kategorie der Beschreibung der eigenen beruflichen Praxis etablieren konnte und die Zuerkennung von Professionalität relevant wird für konkrete Positionszuweisungen bzw. die Positionskonfiguration des Feldes insgesamt, wird deshalb Professionalität definitorisch umkämpft sein.

Dieser definitorische Kampf wird sich nur zu einem (je nach Feld unterschiedlich großen) Anteil als explizit-diskursiver Disput zutragen, angefangen bei Formen wissenschaftlich fundierter und durch die jeweilige Bezugsdisziplin angeregter Reflexion darüber, wodurch sich eine professionelle Praxis im jeweiligen Feld auszeichnet bis hin zum Bemühen um gemeinsame Qualitätsstandards etc. Darüber hinaus wird es aber auch einen stetig in der beruflichen Praxis mitlaufenden Kampf darum geben, welche Formen der Praxis als professionell anerkannt werden, z.B. unter direkten Kollegen oder auch zwischen unterschiedlichen Organisationen, der sich nicht in Form expliziter Definitionen entäußern muss, sondern seine Wirkung vielmehr in stillschweigenden Prozessen des Anerkennens und Verkennens entfaltet.

Dieser Kampf um die Definition von Professionalität ist zwar immer eingebettet in, lässt sich aber analytisch differenzieren von der dritten Ebene umfassender sozialer Kämpfe unter den AkteurInnen im Feld: Auch ohne unmittelbar auf die Professionalität der beruflichen Praxis gerichtet sein zu müssen, formen sich in diesen Auseinandersetzungen dennoch die objektiven Bedingungen für deren Realisierung. In anhaltenden Kämpfen um Zugangsrechte, um den Wert unterschiedlicher Kapitalien oder sogar um den legitimen Gegenstand des Spiels selbst bestimmt sich nicht nur die Wahrscheinlichkeit für eine professionelle Qualität der beruflichen Praxis im Feld insgesamt, sondern vor allem auch die konkreten Chancen der einzelnen Professionellen, diese von einer bestimmten Position innerhalb des Feldes aus praktisch hervorbringen zu können.

Wie in diesen Ausführungen deutlich wird, ist eine Analyse relationaler Professionalität immer darauf verwiesen, die professionelle Praxis vor dem Hintergrund ihrer sozialen Konstituierung in den Kämpfen des jeweiligen professionellen Feldes den Blick zu nehmen. Obschon die vorgenommene Re-Spezifizierung von Professionalität als eines relationalen sozialen Phänomens wesentliche begrifflich-theoretische Grundlagen bietet, um damit konkrete Praxisvollzüge zu untersuchen und obwohl sie die Praxis als genuinen Ort der Hervorbringung von Professionalität ausmacht, zeigt sich ihr eigentlicher analytischer Wert erst dann, wenn sie dafür eingesetzt wird, auch die strukturellen Bedingungen der Möglichkeit profes-

sioneller Praxis zu rekonstruieren.

In Abwandlung eines Zitats von Bourdieu<sup>33</sup> ließe sich formulieren: *Die Frage nach der Möglichkeit von Professionalität kann auf die Frage nach den sozialen Bedingungen der Möglichkeit von Universen zurückgeführt werden, in denen sich dauerhafte Dispositionen zur Professionalität bilden können und in denen diese, einmal ausgebildet, die objektiven Bedingungen für ihre ständige Bestärkung vorfinden und zum Prinzip einer permanenten professionellen Praxis werden; und in denen es damit regelmäßig, mit angemessener statistischer Häufigkeit und nicht in Form des Heldentums einiger weniger Virtuosen, zu professionellen Handlungen kommt.*

Damit muss der Fokus des Zugangs relationaler Professionalität und seiner empirischen Nutzarmachung stärker auf der Auseinandersetzung mit professionellen Feldern liegen, bilden sie doch jene sozialen ‚Universen‘, in denen sich das – zunächst scheinbar flüchtige – Praxisphänomen Professionalität zu verstetigen vermag. Um diesen Prozess der Verstetigung eingehender in den Blick nehmen zu können, soll im Folgenden abschließend auch an den Begriff der Professionalisierung angeknüpft werden.

#### 3.3.5 Von Professionalisierung zu Institutionalisierung

Der Begriff der Professionalisierung verweist auf die Notwendigkeit einer diachronen Betrachtungsweise und auf die Frage, wie Strukturen entstehen können, welche die Möglichkeiten für die Hervorbringung einer professionellen Qualität der beruflichen Praxis in sich tragen. Im Kontext des nun umrissenen Zugangs relationaler Professionalität müssen Professionalisierungsprozesse als historische Entwicklungen begriffen werden, in denen sich bestimmte Relationen von objektivierten Strukturen und systematisch darauf verwiesener subjektiver Strukturen herausbilden – oder kurz: in denen sich bestimmte Strukturrelationen institutionalisieren.

##### Institutionalisierung von Strukturrelationen

Auch für eine diachrone Betrachtung erscheint es sinnvoll, das jeweilige professionelle Feld als zentrale Analyseeinheit in den Blick zu nehmen. In der zugrundeliegenden Praxeologie Bourdieus ist die empirische Untersuchung von Feldern immer auch an eine systematische Auseinandersetzung mit ihrer Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte gekoppelt, die einen notwendigen Schritt im Nachvollzug

---

<sup>33</sup> „Von daher kann die Frage nach der Möglichkeit der Tugend auf die Frage nach den sozialen Bedingungen der Möglichkeit von Universen zurückgeführt werden, in denen sich dauerhafte Dispositionen zur Interessenfreiheit bilden können und in denen diese, einmal ausgebildet, die objektiven Bedingungen für ihre ständige Bestärkung vorfinden und zum Prinzip einer permanenten Tugendpraxis werden; und in denen es damit regelmäßig, mit angemessener statistischer Häufigkeit und nicht in Form des Heldentums einiger weniger Virtuosen, zu tugendhaften Handlungen kommt“ (Bourdieu 1998b, S. 153)

ihrer spezifischen Logik darstellt. Wenn aber Professionalität als prinzipiell kontingente Qualität einer je konkreten, sich in der aktuellen Praxis realisierenden Relation von Habitus und Feld verstanden wird, wie lassen sich dann Professionalisierungsprozesse als Institutionalisierungsprozesse verstehen?

In den bisherigen Ausführungen dürfte bereits deutlich geworden sein, dass die in Feldern anzutreffenden Praxisformen zwar bisweilen sehr unterschiedlich sind, dass sie zugleich aber keinesfalls beliebig sind und dass sie durchaus systematisch variieren in einer Ordnung der Praxisformen, die strukturell abgesichert ist. Dabei spielt eine entscheidende Rolle, dass die Aufnahme von NovizInnen in das Feld und ihre Zuweisung zu bestimmten Positionen ebenfalls Regeln folgt, die – eingedenk aller Dynamik von Feldern – sich nur selten plötzlich, gänzlich unerwartet und vollkommen grundlegend ändern.

Über diese Zugangs- und Zuweisungsregeln sowie über die Sozialisation der NovizInnen an bestimmten Positionen wird letztlich eine relative personelle Kontinuität als Grundlage relativ persistenter Praxisformen sichergestellt. Natürlich ist auch hierbei ganz wesentlich, dass immer wieder neue AkteurInnen in das Feld eintreten, die aufgrund anderer habitueller Strukturen diese positionale Praxisformen variieren werden. Die Wahrscheinlichkeit aber, dass NovizInnen Positionen im Feld einnehmen, die ihren inkorporierten Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsstrukturen gänzlich widersprechen wird dennoch minimiert.

Es mag zunächst eine banale Feststellung sein, dass ein ‚professioneller‘ Jurist im OP ebensowenig eine professionelle Praxis wird bewerkstelligen können wie ein Arzt im Gerichtssaal. In dem Maße wie unterschiedliche Felder nach ganz unterschiedlichen Praktiken verlangen, muss sichergestellt werden, dass möglichst nur jene AkteurInnen dort agieren, die im Verlaufe ihrer Bildungsgeschichte auch die für jene Praxis ‚erforderlichen‘, ‚passenden‘ oder doch immerhin anschlussfähigen Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster angeeignet haben. Die Felder der klassischen Professionen können dabei in gewisser Weise als Extremfall gelten, die in umfassender Weise und mit großer Strenge die Auswahl, Ausbildung und Platzierung von NovizInnen regulieren; die enge Verflechtung mit bestimmten universitären Disziplinen bildet dabei eine wesentliche strukturelle Grundlage.

Diese Zuweisungsprozesse setzten sich über subdisziplinäre Ordnungen und entsprechende Ausbildungsabschnitte wie z.B. der Facharztausbildung fort bis hin zu Positionierungseffekten im Feld, bei denen schließlich auch Dispositionen weit jenseits der banalen Ebene von ‚fachlicher Qualifikation‘ relevant werden. So könnte man z.B. auch das aktuelle Problem der ärztlichen Unterversorgung in ländlichen Regionen daraufhin untersuchen, inwiefern die aktuellen ärztlichen Sozialisationsbedingungen noch geeignet sind, NovizInnen mit Dispositionen zu gewinnen und diese im Rahmen des Studiums und anschließender Ausbildungsschritte dahingehend zu verstärken, dass ihnen die landärztliche Praxis als derjenige Ort im Feld erscheinen kann, an dem sich ihre Dispositionen am besten in Praxis setzen lassen.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup>Bisweilen sogar entgegen der Tatsache, dass die objektiven Existenzbedingungen diese Wahl



Prinzipiell kann aber jedes Feld mit dieser Perspektive untersucht werden, was z.B. systematische Vergleichsstudien hinsichtlich der Regulierungsdichte und -formen in Bezug auf die Akteursplatzierung ermöglicht. Gerade erwachsenenpädagogische Felder können als ein Gegenbeispiel mit sehr viel niedrigschwelligeren Zugangsmöglichkeiten dienen, was sich letztlich auch in einer größeren Vielfalt nicht nur der dort vorfindbaren Praktiken, sondern insbesondere eben auch der AkteurInnen zeigt. Während schon ein Neurologe in der orthopädischen Praxis deplatziert wäre, finden sich im Feld der Erwachsenenbildung vergleichsweise häufig nicht nur PädagogInnen mit einem anderen Ausbildungsschwerpunkt, sondern bisweilen auch AbsolventInnen ganz anderer Disziplinen.

Diese Unterschiede zwischen den Feldern sind als solche natürlich nicht neu: Doch der Begriff der Professionalisierung und die darin üblicherweise enthaltene Doppelbegrifflichkeit von kollektiver und individueller Professionalisierung setzen eine soziale Abgestimmtheit zwischen der Entwicklung (positional ausdifferenzierter) objektivierter Strukturen des Feldes und den inkorporierten Strukturen seiner AkteurInnen voraus, die eben gerade jenseits der ‚klassischen‘ Professionen nicht unbedingt gegeben ist und vor dem Hintergrund der oben beschriebenen gesellschaftlichen Entwicklungen vielleicht auch immer seltener anzutreffen sein wird. Deshalb richtet sich der hier entwickelte Zugang relationaler Professionalität gerade auf die Bandbreite der innerhalb eines Feldes vorfindbaren Praxisformen und entfaltet seinen analytischen Wert vor allem auch in jenen Feldern, wo diese eine vergleichsweise große Heterogenität aufweisen.

Nur auf der Grundlage eines Institutionalisierungsprozesses, der nicht nur bestimmte Formen inkorporierter und objektivierter Strukturen innerhalb des Feldes verortet, sondern damit auch eine bestimmte Konstellationen dieser beiden Strukturkomponenten wahrscheinlich macht, werden auch spezifische Praxisformen und mithin eine spezifische Qualität professioneller Praxis wahrscheinlich. Werden aber jenseits der klassischen Professionen professionelle Felder in den Blick genommen, die hinsichtlich ihrer Praxisformen und ihrer AkteurInnen eine größere Heterogenität aufweisen, stellen sich diese letztlich als ein multidimensionaler Raum möglicher Professionalitäten dar: Welche (positional ausdifferenzierten) Strukturrelationen sich im Zuge der historischen Entwicklung des jeweiligen Feldes tatsächlich institutionalisieren konnten und damit die Hervorbringung ganz bestimmter professionalisierter Praktiken nahelegen, muss daher als kontingent betrachtet werden.

#### **Weder Evolution noch Aufstiegsprojekt**

Diese Kontingenz begründet sich in der spezifischen Form sozialer Differenzierung, die innerhalb von Feldern erfolgt: Schon die große Bedeutung von Historizität innerhalb der Untersuchung von Felder legt es nahe, die praxeologische Feldtheorie auch als Differenzierungstheorie zu lesen (vgl. z.B. Bongaerts 2008), dabei dürfen

---

unattraktiv machen, indem sie relativ geringe Gewinnmöglichkeiten und eine schlechte Platzierung im Feld bedeutet.

jedoch die Unterschiede zu klassischen Vorstellungen gesellschaftlicher Differenzierungsprozesse (wie sie insbesondere im Rahmen der Systemtheorie entwickelt wurden) nicht übersehen werden: Erstens zergliedern sich Felder nicht in gleicher Weise wie Systeme in ‚Subfelder‘, die systematisch auf ein bestimmtes übergeordnetes Feld bezogen sind oder gar – wie in Parsons AGIL-Schema – letztlich strukturgleich sind. Vielmehr betont Bourdieu die Eigenlogik von ‚Unterfeldern‘<sup>35</sup>: „Jedes Unterfeld hat seine eigene Logik, seine spezifischen Regeln und Regularitäten, und jeder weitere Schritt in der Untergliederung eines Feldes [...] bedeutet einen echten qualitativen Sprung“ (Bourdieu/Wacquant 2006, S. 135).

Zweitens wird der Vorstellung einer (objektiven, gesellschaftlichen) Funktionalität von Feldern eine klare Absage erteilt: „Die Kohärenz, die in einem gegebenen Zustand des Feldes zu beobachten ist, seine scheinbare Ausrichtung auf eine einheitliche Funktion [...], sind ein Produkt von Konflikt und Konkurrenz und kein Produkt irgendeiner immanenten Eigenentwicklung der Struktur“ (Bourdieu/Wacquant 2006, S. 135)“. Die im Moment sozialwissenschaftlicher Untersuchung jeweils empirisch zugängliche objektive Relation von Positionen kann daher lediglich als Momentaufnahme einer in stetigem Wandel begriffenen Struktur begriffen werden, als Zwischenstand andauernder Kämpfe, die auf kein Ziel und Ende hin ausgerichtet sind. Professionalisierung darf aus einer solchen Perspektive dementsprechend nicht (länger) als ein teleologischer Prozess verstanden werden, der (so er nicht ‚misslingen‘ sollte) in einer gesellschaftlich funktionalen Struktur der ‚vollendeten Professionalisierung‘ mündet.

Vor dem Hintergrund der Betonung der Kämpfe in professionellen Feldern scheint die Integration jener professionstheoretischen Perspektiven naheliegender, welche Professionalisierung als Prozess der machtvollen Durchsetzung von Interessen einer Koalition der Angehörigen eines bestimmten Berufes versteht. Doch muss betont werden, dass die in professionellen Feldern sich zutragenden Kämpfe gerade nicht ausschließlich durch die Effekte gezielter Strategien bestimmter Berufsgruppen zu erklären sind, wenngleich diese fraglos relevant werden können. Zugleich sind aber auch all jene Strategien für die tatsächlichen Professionalisierungsprozesse bedeutsam, die aus nicht rationalem Kalkül entstammenden bzw. bewusst ausgeagierten Strategien entspringen, sondern als praktische und großteils vorbereusste Strategien des Habitus die Praxis im Feld beeinflussen.

Deshalb kann Professionalisierung weder als Ausdruck eines kollektiven Aufstiegsprojekts angesehen werden, bei dem die Berufsangehörigen auf geschickte Weise gesellschaftliche Privilegien für ihren Berufsstand zu sichern versuchen, noch als verborgenen Funktionslogiken gehorchende Entwicklung im Zuge gesellschaftlicher Evolution. Vielmehr muss Professionalisierung als ein nicht zielgerichteter und stets ergebnisoffener Prozess sozialen Wandels betrachtet werden, der zwar durch bestimmte (theoretisch benennbare und empirisch rekonstruierbare) sozia-

---

<sup>35</sup>Wobei eingehender zu erörtern wäre, inwieweit dieser Begriff für praxeologische Forschungszugänge überhaupt hilfreich ist, wenn auch Bourdieu a.a.O. betont, dass „ein Feld keine Teile oder Bestandteile hat“

le Mechanismen strukturiert wird aber ohne dabei auf ein Entwicklungsziel hin ausgerichtet zu sein. Gleichzeitig ist sie als ein Prozess zu verstehen, der durch die professionellen AkteurInnen vor dem Hintergrund unterschiedlicher Interessen und Strategien aktiv hervorgebracht wird aber ohne deshalb das Ergebnis einer bewussten und planvollen kollektiven Steuerung der Berufsentwicklung zu sein.

#### **Professionalisierungsbedürftigkeit und faktische Professionalisiertheit**

Gerade in der klassischen Professionalisierungstheorie von Parsons standen die Professionen (bzw. der gesamte ‚professionelle Komplex‘, vgl. Parsons 1968) noch in einem funktionalen Unterstellungsverhältnis zur Gesamtgesellschaft, sodass die institutionelle Erscheinungsform der Professionen an einen geradezu zwingende Entwicklungslogik gekoppelt schien. Auf diese Verbindung zielt Oevermanns Kritik, die in eine systematische Unterscheidung zwischen faktischer Professionalisiertheit und genereller Professionalisierungsbedürftigkeit mündet:

„Diese Unterscheidung konnte in der klassischen Professionentheorie nie klar vorgenommen werden, weil es in ihr nicht möglich war, die Professionalisierungsbedürftigkeit einer Praxis jenseits der institutionellen Erscheinungsweise der Professionen zu bestimmen. Anders ausgedrückt: *Die primär auf die institutionelle Erscheinung der Professionen als Professionen blickende klassische Theorie konnte immer nur nachzeichnen, was schon den Professionalisierungsprozeß historisch erfolgreich durchlaufen hatte. Dieser Rest von Empirismus* führte dann dazu, daß einerseits Berufe, deren Tätigkeit zwar professionalisierungsbedürftig, deren Professionalisierung aber historisch nicht gelungen war, als solche nicht eingeordnet werden konnten, allenfalls kompromißlerisch als Semi-Professionen klassifiziert wurden, wohingegen andererseits Berufe, die auf der zweiten Ebene nicht professionalisierungsbedürftig waren, sich aber der institutionellen Formation und Absicherung der klassischen Professionen erfolgreich zur Interessenwahrung bedienten, umstandslos als Professionen eingeordnet wurden. Exemplarisch sind für die erste Gruppe die Lehrer und für die zweite Gruppe die Ingenieure.“ (Oevermann 1996, S. 136 f.)

Die Leistung dieser Unterscheidung besteht darin, dafür zu sensibilisieren, dass es keine logisch zwingende, allein durch eine gesellschaftliche Funktionalitätsunterstellung begründete Verbindung zwischen der institutionellen Erscheinungsform eines Berufes und der mit ihm bezeichneten Tätigkeit geben muss, sondern dass dieses Verhältnis in zwei Richtungen (‚prinzipiell professionalisierungsbedürftig‘, aber ‚faktisch nicht professionalisiert‘ und eigentlich ‚nicht professionalisierungsbedürftig‘, aber dennoch ‚professionalisiert‘) auseinanderfallen kann. Gerade dieses Auseinanderfallen wird dann zum eigentlichen, erklärungsbedürftigen Phänomen, auf das sich Forschungsbemühungen richten müssen.

Dadurch wird eine professionstheoretische Betrachtung auch (und gerade) jener Berufe, die nicht die klassischen Strukturmerkmale von Professionen aufweisen möglich und nötig, weshalb es auch nicht verwundert, dass Oevermanns Theorieangebot gerade in der Erziehungswissenschaft vergleichsweise intensiv rezipiert wird, ordnet er doch auch das pädagogische Handeln als prinzipiell professionalisierungsbedürftig ein. Auf Grundlage einer solchen Diagnose lässt sich dann auch berufspolitisch argumentieren, dass dem Berufsstand eine ihm eigentlich zustehende Entwicklung zur Profession bislang gesellschaftlich vorenthalten worden sei. Zudem vermag Oevermanns Zugang den Blick auf jene Merkmale der beruflichen Tätigkeit in professionalisierungsbedürftigen Berufen zu lenken, die einer Professionalisierung entgegenstehen (wie z.B. im Bereich des Lehrerhandelns, wo die staatliche Schulpflicht die Konstitution eines professionellen Arbeitsbündnisses verhindert, vgl. Oevermann 2002, S. 53).

Oevermanns analytische Differenzierung kann auch für den Zugang relationaler Professionalität fruchtbar gemacht werden, dazu muss aber ein kritischer Blick nicht so sehr auf die Unterscheidung als vielmehr auf das von ihr Unterschiedene gerichtet werden: Erstens scheint Oevermann die institutionelle Ausformung von Berufen maßgeblich in Bezug auf bzw. in Abgrenzung zu den Merkmalen der ‚klassischen‘ Professionen zu beobachten, indem er anhand dieser Vergleichsdimension die faktische Professionalisiertheit eines Berufes bemisst. Dadurch kommen diese letztlich als eine Art Schablone für Professionalisierungsprozesse ins Spiel und erscheinen abermals als „evolutionsgeschichtliche‘ Ergebnisse eines Rationalisierungsprozesses“ (Pfadenhauer/Sander 2010, S. 365).

Aus der Perspektive relationaler Professionalität müsste hingegen sehr viel offener bleiben, inwieweit jene Institutionalisierungsform der klassischen Professionen die geeignetste oder sogar die einzige Form ist, in der sich professionelle Praxis verwirklichen kann. Die ‚klassischen‘ Professionen stellen lediglich eine historisch kontingente, also zwar nicht zufällige, aber eben auch nicht notwendige Form der Institutionalisierung bestimmter Relationen von Habitus und Feld dar. Selbst wenn also die systemtheoretische Annahme stimmt, dass sich diese spezifische Form vor dem Hintergrund weiterer gesellschaftlicher Differenzierungsprozesse überlebt habe, bleibt also die Möglichkeit offen, dass sich andere Formen herausbilden können, in denen sich mit relativ hoher Wahrscheinlichkeit eine professionelle Praxis einzustellen vermag. Auch solche Entwicklungen müssen unter dem Begriff der Professionalisierung analytisch zugänglich bleiben.

Auf der anderen Seite von Oevermanns Unterscheidung gilt es, das Konzept der Professionalisierungsbedürftigkeit näher in Augenschein zu nehmen, denn unmittelbar wird sich die Frage aufdrängen, anhand welcher Kriterien sich dieses Merkmal eigentlich bestimmt. Ohne an dieser Stelle vertieft auf Oevermanns Theorie eingehen zu können, lässt sich festhalten, dass sich die Professionalisierungsbedürftigkeit aus der „Nicht-Standardisierbarkeit der professionalisierungsbedürftigen Dienstleistung“ ableitet, und diese wiederum „in deren Charakter von stellvertretender Krisenbewältigung begründet“ liegt (Oevermann 2002, S. 26). Für die Pädagogik konkretisiert sich diese Krisenbewältigung dann folgendermaßen:

„Die pädagogische Praxis wird erzwungen von dem unabweislichen Problem, von der Biologie der Reifung her indeterminierte zukunfts-offene Individual-Ontogenesen, die als elementare Prozesse der Erzeugung von Neuem in sich per se krisenhaft sind, so in Regie zu nehmen, dass dabei einerseits die Chancen der individuierenden Emergenz von Neuem in der Konstitution des Subjekts nicht verschüttet werden, andererseits aber auch die Kontinuität und Stabilität des gesellschaftlichen Lebens erhalten bleibt.“ (Oevermann 2002, S. 35)

Wenngleich sich an dieser Auffassung der Pädagogik, ihrer Verortung im funktionalen Focus Therapie und der Zentralstellung des Handlungsproblems Krisenbewältigung gerade auch aus erwachsenenpädagogischer Perspektive vielfältige und zum Teil sicher berechtigte Einwände erheben lassen, ist dennoch Oevermanns Versuch zu würdigen, damit die fundamentale Strukturlogik pädagogischer Praxis heraus zu präparieren. Jenseits inhaltlicher Kritik an dieser Charakterisierung pädagogischer Praxis besteht für den Zugang relationaler Professionalität ihr Hauptproblem jedoch darin, dass sich dort eine auf der Grundlage anthropologischer Prämissen zwingend ableitende Funktionszuschreibung als objektive, allgemeingültige Definition darstellt, die zugleich als Ideal des Pädagogischen fungiert. Dieser Idealkonstruktion wird dann das faktisch Gegebene der pädagogischen Praxis gegenübergestellt, dem ‚Eigentlichen‘ tritt das ‚Tatsächliche‘ gegenüber.

Ein solcher objektiver, universaler Geltungsanspruch der Oevermannschen Theorie lässt sich aber nur schwerlich mit der hier vorgeschlagenen erkenntnistheoretischen Perspektive eines ‚konstruktivistischen Strukturalismus‘ in praxeologischer Tradition vereinbaren: Oevermanns Definition kann sich nicht den ‚tatsächlichen‘ gesellschaftlichen Definitionen pädagogischer Praxis gegenüberstellen, sie muss vielmehr selbst als ein Beitrag zu den oben beschriebenen definitorischen Kämpfen gesehen werden, die sich nicht nur in der pädagogischen Praxis, in politischen Diskursen oder im ökonomischen Feld zutragen, sondern eben auch – in spezifischer Form und auf der Grundlage anderer sozialer Bedingungen – im wissenschaftlichen Feld.

#### **Theoretische Bestimmung und ergebnisoffene Analyse**

Diese kritischen Anmerkungen mindern aber in keinsten Weise den möglichen Wert der Oevermannschen Theorie oder ähnlich gelagerter Theoretisierungsbestrebungen überhaupt – im Gegenteil: Indem der hier entwickelte Zugang relationaler Professionalität sich bewusst nicht als theoretischer Beitrag zur Frage versteht, was pädagogisches Handeln im Kern ausmacht, sondern vielmehr darauf zielt, ein analytisches Instrumentarium zur Verfügung zu stellen, mit dessen Hilfe eine ganz bestimmte Rekonstruktion pädagogischer Praxis ermöglicht wird, steht er notwendig in einem Komplementaritätsverhältnis zu jenen Zugängen, die sich um eine gegenständliche Bestimmung des Pädagogischen bemühen.

Denn es wurden zwar die begrifflichen Instrumente beschrieben, die eine Rekonstruktion der sozialen Hervorbringung einer professionellen Qualität der pädago-

gischen Praxis ermöglichen, es wurde aber bewusst darauf verzichtet, eine nähere Bestimmung dieser Qualität vorzunehmen, weil damit letztlich wiederum eine Art von Kriterienkatalog vorläge, der die Einstufung einer empirisch vorfindbaren pädagogischen Praxis als (mehr oder weniger) professionell implizierte und ihre Verortung auf einem eindimensionalen Kontinuum der Professionalisierung nahelegte.

Deshalb muss es der Empirie spezifischer professioneller Felder überlassen werden, zu einer Rekonstruktion der dort vorfindbaren Logik professioneller Praxis zu kommen und dabei gezielt die in den bisherigen theoretischen und empirischen Beiträgen zu Profession, Professionalisierung und Professionalität ausgearbeiteten Konzepte nutzbar zu machen; ohne eine allgemeingültige Definition professionellen pädagogischen Handelns zum Ausgangspunkt zu nehmen und damit die Gefahr einer subsumptionslogischen Zuschreibung einzugehen, können dann in der empirischen Rekonstruktion wiederum Konzepte wie Krisenbewältigung, pädagogische Kommunikation, zentrale Antinomien, Arbeitsbündnis etc. fruchtbar gemacht werden.

Schon die Frage, ob bzw. inwieweit sich die eigene Tätigkeit als eine pädagogische kennzeichnen lässt, kann innerhalb eines bestimmten Feldes hochgradig umstritten sein und wäre damit ein Gegenstand seiner empirischen Untersuchung. A priori lässt sich nur das Erkenntnisinteresse auf eine professionelle *pädagogische* Praxis hin spezifizieren – ob die Praxis des jeweiligen Feldes tatsächlich sinnvoll (im Sinne von: erkenntnisträchtig) als eine solche beschrieben werden kann, ist dann aber ein Ergebnis der empirischen Analyse, das zwar begründbar erwartet, aber nicht vorausgesetzt werden kann.

Damit ist auch zu Grunde gelegt, dass sich der Zugang relationaler Professionalität nur empirisch in der Untersuchung konkreter professioneller Felder realisieren kann. Daher gilt es nun, da die wesentlichen analytischen Konzepte umrissen wurden, die dafür nutzbar gemacht werden können, die sich ableitenden methodischen Zugänge zu diskutieren.

## 4 Zur Empirie relationaler Professionalität

In den vorangegangenen Kapiteln der vorliegenden Arbeit wurde gezeigt, wie die aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen die Berufsstruktur der Gesellschaft tiefgreifend verändern und wie hieraus zugleich neue Herausforderungen für die theoretische und empirische Rekonstruktion von Profession, Professionalisierung und Professionalität erwachsen. So stellte sich die zentrale Frage, ob mit Blick auf die aktuellen Berufsformen überhaupt noch sinnvoll von Professionalität gesprochen werden kann und wenn ja, welche analytischen Zugänge geeignet erscheinen, dieses soziale Phänomen in den Blick zu nehmen. Es wurde sodann versucht, eine Antwort auf diese Frage zu umreißen: Das analytische Instrumentarium der Praxeologie Pierre Bourdieus wurde genutzt, um eine begrifflich-theoretische Rekonstruktion der etablierten professionstheoretischen Kernkonzepte zu leisten und so einen alternativen Forschungszugang vorzuschlagen, der im Kern ein Modell relationaler Professionalität konstituiert.

In der Bourdieuschen Praxeologie kommt solchen begrifflich-theoretischen Ausführungen jedoch lediglich der Status von Vorüberlegungen zu, von vorläufigen Arbeitsbegriffen und Heuristiken, welche zwar unabdingbar sind, um die Aufmerksamkeitsstrukturen im Forschungsprozess auszurichten und einen ersten epistemischen Bruch mit dem Alltagsverständnis der sozialen Welt zu vollziehen, die jedoch Ihre analytische Aufschlusskraft erst in der empirischen Nutzung erweisen müssen. Die praxeologische Methodologie geht von einer wechselseitigen Verschränkung von theoretischer und empirischer Arbeit in Form eines sich iterativ vollziehenden Erkenntnisfortschritts aus. Im Sinne einer „theoretischen Empirie“ (Kalthoff/Hirschauer/Lindemann 2008) können die bislang entwickelten theoretischen Erkenntniswerkzeuge nur im Zuge ihrer empirischen Nutzung weiter ausgeschärft und auf dieser Grundlage wiederum der Nutzen des Zugangs relationaler Professionalität für ein besseres Verständnis der professionellen pädagogischen Praxis reflektiert werden.

Was sind nun die wesentlichen Grundzüge praxeologischer Methodologie, die bei der Konkretisierung eines methodischen Vorgehens im Rahmen des Zugangs relationaler Professionalität Berücksichtigung finden müssen? Eine grundlegende Position besteht sicher darin, dass die Relationalität der Praxis auf ihre doppelte Strukturierung verweist: „Die soziale Realität existiert sozusagen zweimal, in den Sachen und in den Köpfen, in den Feldern und in den Habitus, innerhalb und außerhalb der Akteure“ (Bourdieu/Wacquant 2006, S. 161). Diese Grundüberzeugung steht nicht nur für Bourdieus Anspruch, mit seiner Soziologie die traditionelle

Kluft zwischen Objektivismus und Subjektivismus zu überwinden. Die Vorstellung von einer doppelten Verortung des Sozialen prägt vielmehr ganz wesentlich die praxeologische Methodologie und die konkrete empirische Forschungsarbeit: Nicht nur die theoretisch-begriffliche Rekonstruktion sozialer Praxis erfolgt in der analytischen Bezugnahme auf Feld und Habitus, sondern auch ihre empirische Erforschung muss Zugänge sowohl zu den objektivierten als auch zu den subjektivierten Strukturen miteinander in Beziehung setzen (Fuchs-Heinritz/König 2005, S. 243 f.).

Diese grundlegende methodologische Forderung stellt bereits bestimmte Ansprüche an die Anlage der Untersuchung, die jedoch zunächst von sehr unterschiedlichen Forschungsdesigns erfüllt werden können. Entsprechend existiert inzwischen selbst im Kreis jener empirischen Studien, die explizit einer praxeologischen Methodologie verpflichtet sind, ein relativ großes Spektrum methodischer Settings. Hier finden sich Untersuchungen, welche die objektiven sozialen Strukturen innerhalb des sozialen Raums oder bestimmter sozialer Felder mit zumeist quantitativen Methoden erheben (vgl. z.B. Vester et al. 2001; Blasius/Winkler 1989) ebenso wie akteurszentrierte qualitative Zugänge, welche die habituellen Strukturen der AkteurInnen, ihr Erleben und ihre Wahrnehmung der sozialen Praxis fokussieren (vgl. z.B. Büchner/Brake 2006; Lange-Vester/Teiwes-Kügler 2004) sowie schließlich ethnografisch orientierte Forschungsdesigns, die sich der sozialen Praxis möglichst unmittelbar nähern (vgl. z.B. Schmidt 2002; Wacquant 2003<sup>1</sup>).

Wenngleich die Begriffstrias von Praxis, Feld und Habitus die verbindende analytische Basis praxeologischer Forschung darstellt, so können also dennoch – je nach Erkenntnisinteresse und Forschungsgegenstand – sehr unterschiedliche empirische Methoden genutzt und analytische Schwerpunkte gesetzt werden. Wie im letzten Kapitel herausgearbeitet wurde, stellt sich für den Zugang relationaler Professionalität zentral die Frage, wie sich bestimmte pädagogische Praktiken in bestimmten gesellschaftlichen Bereichen herausbilden und institutionalisieren können und fokussiert daher professionelle Felder als Bezugseinheit der Analyse. Von dieser Fokussierung des Feldbegriffs aus lässt sich die weitere Konkretisierung des methodischen Vorgehens angehen, denn gerade für die Analyse von Feldern hat Bourdieu nicht nur vielfältige Beispiele gegeben, sondern zudem auch relativ klare Anforderungen formuliert, die als Orientierungsrahmen für weitere Überlegungen dienen können:

„Eine Analyse in Feldbegriffen impliziert drei miteinander zusammenhängende, notwendige Momente. Erstens muß man die Position des Feldes im Verhältnis zum Feld der Macht analysieren. [...] Zweitens muß man die objektive Struktur der Relationen zwischen den Positionen der in diesem Feld miteinander konkurrierenden Akteure oder

---

<sup>1</sup>Wacquants Studie „Leben für den Ring“ stellt aber insofern einen Grenzfall dar, als ihre ethnografische Anlage in Richtung eines Quasi-Experiments erweitert wird, indem Wacquant den Eintritt in das Feld des Boxens dazu nutzt, um die Sinnstrukturen „wie in einer experimentellen Situation, *am eigenen Leib* erfahren“ zu können (Wacquant 2003).



Institutionen ermitteln. Drittens muß man die Habitus der Akteure analysieren, die Dispositionssysteme, die sie jeweils durch Verinnerlichung eines bestimmten Typs von sozialen und ökonomischen Verhältnissen erworben haben und für deren Aktualisierung ein bestimmter Lebenslauf in dem betreffenden Feld mehr oder weniger günstige Gelegenheiten bietet“ (Bourdieu/Wacquant 2006, S. 136).

Wie lassen sich diese Anforderungen an eine Analyse von Feldern nun methodisch einlösen? Bourdieu benennt hierbei keinerlei konkreten methodischen Vorschläge und auch in seinen eigenen Untersuchungen nutzt er (auch vor dem Hintergrund seiner eigenen Forscherbiografie, in der eine systematische Methodenausbildung nicht vorkam, vgl. Schultheis 2007) ein breites Spektrum von empirischen Zugängen in unterschiedlichsten Kombinationen. Dennoch legt es das obige Zitat doch immerhin nahe, dass sich für die beschriebenen drei Momente der Feldanalyse jeweils auch bestimmte methodische Zugänge in besonderer Weise empfehlen.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wurde daher ein methodisches Vorgehen gewählt, dass drei unterschiedliche methodische Zugänge zu verbinden sucht: In einem ersten Schritt findet eine Annäherung an das Feld aus einer historischen Perspektive statt, mit der dessen Entstehung und Entwicklung nachvollzogen und die relationale Positionierung zu anderen Feldern herausgearbeitet werden soll (5, S.145). In einem zweiten Schritt werden auf der Grundlage einer quantitativen Untersuchung die objektivierten Strukturen des Feldes nachvollzogen (6, S.175), also die unterschiedlichen Positionen im Feld und deren relationale Verortung zueinander herausgearbeitet. Im dritten Schritt schließlich werden diese in Beziehung gesetzt zu den subjektivierten Strukturen der AkteurInnen im Feld, also den für die pädagogische Praxis relevanten Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmustern (7, S.207).

Diese darstellungslogische Übersetzung der drei Momente der Feldanalyse in drei Schritte des empirischen Zugangs darf jedoch nicht so verstanden werden, dass sich daraus auch eine fixe Sequenzialisierung der Analyse ableitet. Vielmehr handelt es sich bei diesen Schritten um notwendig zu wiederholende Bewegungen in einem iterativen Annäherungsprozesses an die Logik des Feldes: „Damit steht man vor einer Art hermeneutischem Zirkel: Um das Feld zu konstruieren, muß man die Formen des spezifischen Kapitals bestimmen, die in ihm wirksam sind, und um diese Formen des spezifischen Kapitals zu konstruieren, muß man die spezifische Logik des Feldes kennen“ (Bourdieu/Wacquant 2006, S. 139)

## 4.1 Historische Untersuchung der Strukturgenese

In Bourdieus Feldanalysen spielt die Auseinandersetzung mit der Geschichte des Feldes eine zentrale Rolle. Ausführlich widmet er sich in seinen Studien der Frage, wie sich das zu untersuchende Feld *als Feld* konstituiert, wie es also im Verlaufe seiner Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte relative Autonomie gegenüber

anderen Feldern erlangt. Relevant ist dies vor allem deshalb, weil das Konzept einer *relativen* Autonomie mitführt, dass jedes Feld in Relationen zu vielfältigen anderen Feldern steht. Aus dieser Eingebettetheit ergibt sich ein bedeutungsvoller Kontext, in dem auch die AkteurInnen innerhalb des Feldes stehen: Um deren praktische Äußerungen auch als Bezugnahmen oder Abgrenzungen gegenüber anderen Feldern einordnen zu können, ist es von größter Bedeutung, zunächst zu verstehen, in welchen (immer auch: hierarchischen) Beziehungen das zu untersuchende Feld zu anderen, es umgebenden Feldern steht.

Die Gesamtheit dieser Relationen spannt einen Raum auf, in dem das zu untersuchende Feld schließlich auch in seinem Verhältnis zum ‚Feld der Macht‘ erkennbar wird, also die gesamtgesellschaftliche Verortung des zu untersuchenden Feldes hervortritt. Die Struktur eines Feldes und die Strukturen der AkteurInnen innerhalb des Feldes zu verstehen, ist erst vor dem Hintergrund dieses Wissens um seine Außenverhältnisse und seine gesellschaftliche Einbettung angemessen möglich.

In der vorliegenden Untersuchung erfolgt dieser Forschungszugang auf Grundlage der Nutzung unterschiedlichster textlicher Quellen: Zeitdokumente, historische Schriften sowie nicht zuletzt wissenschaftliche Texte können als Dokumente eines sich insbesondere seit den 1970er Jahren intensivierenden Diskurses herangezogen werden, welcher drei Aspekte miteinander verbindet: Erstens die Betonung der gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Bedeutung von Existenzgründungen, zweitens der (daraus erwachsende) politische Wunsch nach einer gezielten Intensivierung des Gründungsgeschehens und drittens die Konkretisierung in Form einer – im engeren Sinne – pädagogischen Förderung von Existenzgründungen durch Bildungs- und Beratungsangebote für GründerInnen.

Von besonderem Interesse ist für die vorliegende Arbeit zudem das (erst) in jüngerer Zeit entstehende erziehungswissenschaftliche Interesse an der Gründungsberatung: Aus diesem neueren Diskursstrang leitet sich schließlich auch die Frage ab, inwieweit im Fall der Existenzgründungsberatung eigentlich sinnvoll von einem pädagogischen Feld bzw. von einem Feld der Erwachsenenbildung gesprochen werden kann. Die Erkenntnisse dieses historisch-genetischen Zugangs zum Feld der Gründungsberatung werden als erste Hinführung zum Feld der Gründungsberatung den weiteren Analysen vorangestellt (Kapitel 5, S.145).

## 4.2 Quantitative Analyse objektivierter Strukturen

Die Rekonstruktion der objektiven Strukturen des Feldes erfordert eine Abstraktion von den einzelnen AkteurInnen im Feld und versucht auf diese Weise bewusst einen Bruch mit dem Alltagsverständnis zu vollziehen. Wenngleich es letztlich die einzelnen AkteurInnen sind, die auf der Grundlage ihrer habitualisierten Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsstrukturen alltagspraktisch die Strukturen eines Feldes hervorbringen, gilt es zunächst, das Feld gleichsam aus der Vogelperspektive in den Blick zunehmen.

Die sich dort abzeichnenden Strukturen in Form der zentralen Positionen im

Feld und der Relationen zwischen ihnen bilden dann den Hintergrund für das Verständnis der subjektiven Strukturen der AkteurInnen – welches seinerseits wiederum geeignet ist, einen epistemischen Bruch mit den vorgefundenen objektiven Strukturen zu vollziehen. Zunächst folgt die Rekonstruktion der objektiven Strukturen aber einer Logik, welche die soziale Realität so untersucht, als ob sie den einzelnen Subjekten enthoben sei und nutzt dafür methodisch einen quantifizierenden Zugang.

Dazu wird auf Datenmaterial zurückgegriffen, das im Rahmen des Forschungsprojekts „Entrepreneuresse – Dem unternehmerischen Habitus auf der Spur“ erhoben wurde. Dieses Forschungsprojekt wurde im Zeitraum von September 2007 bis Dezember 2011 im Rahmen des BMBF-Programms „Power für Gründerinnen“ gefördert und gliederte sich in zwei Teilprojekte: Während ein Teilprojekt an der Universität Augsburg unter Leitung von Dr. Anna Brake „Familiale Voraussetzungen von Gründungsneigung und Gründungserfolg“ untersuchte, beschäftigte sich das Teilprojekt „Habitusreflexive Beratung im Gründungsprozess“ mit der Entwicklung eines Beratungsansatzes sowie mit dessen Implementierung in Form spezifischer Methoden und Werkzeuge für die Beratung von Existenzgründerinnen.

Im Rahmen des Marburger Teilprojekts wurde in der ersten Projektphase eine quantitative Online-Erhebung durchgeführt (Elven/Schwarz 2008), mit der die aktuelle Landschaft von Angeboten und Institutionen der Gründungsberatung exploriert und insbesondere Erkenntnisse über das Spektrum der aktuell in der Beratung zum Einsatz kommenden Methoden als Basis für die Entwicklung des Beratungsansatzes gewonnen werden sollten (vgl. Brake/Weber 2006).

Der dabei zum Einsatz kommende Online-Fragebogen umfasste vier Themenbereiche: Im ersten Teil wurden Fragen zum Beratungsangebot, insbesondere zu Formen, Fokussierungen und Zielgruppen der Gründungsberatung gestellt. Der zweite Teil beschäftigte sich mit den Zielen, Vorgehensweisen und Wissensbeständen der befragten BeraterInnen. Im dritten Teil wurden Angaben zur jeweiligen Organisation (wie Größe, Alter, räumliche Verortung etc.) erhoben, während der letzte Teil soziodemografische Angaben und die Bildungs- und Berufsbiografie der BeraterInnen fokussierte.

Die Erhebung fand im Februar und März 2008 statt. Zur Teilnahme eingeladen wurden alle Einrichtungen innerhalb der Bundesrepublik, die *explizit allgemeine Gründungsberatung* anbieten, die sich mit ihren Angeboten also explizit an ExistenzgründerInnen richten (nicht aber Unternehmensberatungen, die nur zufällig und sporadisch ExistenzgründerInnen als Kunden haben) und dabei allgemein, also nicht nur in Bezug auf spezifische Teilaspekte der Gründung hin, beraten (nicht angesprochen wurden daher SteuerberaterInnen oder RechtsanwälteInnen, welche ausschließlich in steuerlichen bzw. rechtlichen Fragen beraten). Über eine umfassende Internet- und Datenbankrecherche konnten im Vorfeld der Untersuchung 1263 Beratungseinrichtungen identifiziert werden, die diese Auswahlkriterien erfüllten.

Die Einladung zur Teilnahme erging als E-Mail persönlich an die GeschäftsführerInnen oder vergleichbare VertreterInnen der Leitungsebene dieser Einrich-

tungen mit der Bitte, als Organisation die Teilnahme an der Untersuchung zu ermöglichen und die Beantwortung des Fragebogens an MitarbeiterInnen zu übergeben, die selbst aktiv in der Beratung von ExistenzgründerInnen tätig sind. Von den 1263 auf diesem Wege zur Teilnahme eingeladenen Organisationen beteiligten sich knapp 800 an der Erhebung. Nach einer Bereinigung der Daten (z.B. um Fragebögen, bei denen weniger als die Hälfte der Fragen beantwortet wurden) konnten abschließend die Angaben von 624 Befragten in die Analyse einbezogen werden.

Die Rekonstruktion der objektiven Strukturen des Feldes der Gründungsberatung (Kapitel 7, S.207) erfolgt in drei Schritten der statistischen Auswertung dieser Daten: Im ersten Schritt wird zunächst anhand der Verteilungen der wichtigsten Variablen ein Überblick über die insgesamt im Feld (bzw. unter den Befragten) vertretenen Beratungsangebote, -formen und Vorgehensweisen sowie über die verschiedenen Institutionen und die unterschiedlichen soziodemografischen Merkmale der befragten BeraterInnen gegeben. In einem zweiten Schritt erfolgt eine gezielte Untersuchung von Zusammenhängen, insbesondere zwischen Strukturmerkmalen der BeraterInnen sowie ihrer institutionellen Verortung und der jeweiligen Beratungspraxis. Im dritten Schritt schließlich soll vor dem Hintergrund dieser Erkenntnisse das Feld in seiner relationalen Gesamtgestalt mittels einer Korrespondenzanalyse in den Blick genommen werden.

Die Korrespondenzanalyse ist ein explorativ orientiertes Verfahren zur Entdeckung latenter Strukturen (Blasius 2001, S. 6; Greenacre 2007). Es wurde bereits in den 1960er Jahren von Jean-Paul Benzécri (1992) entwickelt, fand aber zunächst keine große Verbreitung (Backhaus/Erichson/Weiber 2015, S. 405). Erst in den letzten 20 Jahren wird die Methode auch in den Sozialwissenschaften verstärkt eingesetzt (Manderscheid 2012, S. 179). Als dimensionsreduzierendes Verfahren weist die Korrespondenzanalyse große Ähnlichkeit mit der Faktorenanalyse auf: Im Kern zielen beide Methoden auf die Suche nach tieferliegenden Strukturen im Datenmaterial ab und darauf, latente Dimensionen gleichsam 'hinter' den erhobenen Variablen zu entdecken.

Im Unterschied zur Faktorenanalyse stellt die Korrespondenzanalyse aber geringere Ansprüche an die Beschaffenheit der auszuwertenden Daten, insbesondere für nominalskalierte Daten ist die Anwendung des Verfahrens sehr verbreitet. Sie kann daher auch als „Hauptkomponentenanalyse mit kategorialen Daten“ (Blasius 2001, S. 6) beschrieben werden. Da das Verfahren zudem selbst mit kleineren Stichproben durchführbar ist, kommt es häufig auch in qualitativ orientierten Untersuchungssettings zum Einsatz, so z.B. in der Marktforschung. Die Korrespondenzanalyse ist damit deutlich induktiv akzentuiert, sie zielt nicht auf die statistische Überprüfung konkreter Hypothesen. Vielmehr kann sie als ein exploratives Verfahren charakterisiert werden, das vor allem dazu dient, Relationen zwischen unterschiedlichen Variablen zu entdecken und sie einer inhaltlichen Interpretation zugänglich zu machen.

Für die vorliegende Untersuchung ist dieses Verfahren nicht zuletzt auch deshalb von Bedeutung, weil es zur quantitativen Analyse von Feldrelationen schon

von Bourdieu intensiv genutzt und gegenüber anderen möglichen Verfahren explizit präferiert wurde: „Und wenn ich im allgemeinen lieber mit der Korrespondenzanalyse arbeite als zum Beispiel mit der *multiple regression*, dann eben auch deshalb, weil sie eine relationale Technik der Datenanalyse darstellt, deren Philosophie genau dem entspricht, was in meinen Augen die Realität der sozialen Welt ausmacht. Es ist eine Technik, die in Relationen ‚denkt‘, genau wie ich das mit dem Begriff Feld versuche“ (Bourdieu/Wacquant 2006, S. 125 f.).

Bekannt geworden ist die Korrespondenzanalyse in den Bourdieuschen Arbeiten wohl vor allem in Gestalt der grafischen Darstellung ihrer Ergebnisse: Aus einer einfachen Korrespondenzanalyse zwischen sozialstrukturellen Klassifikationen und Geschmackspräferenzen etwa ergibt sich das Bild des sozialen Raums (Bourdieu 1987). An diesem Beispiel wird auch deutlich, dass das Aufdecken der Relationen nur ein Baustein der Analyse ist. Das zweite wichtige Element ist die Organisation dieser Relationen, also die Frage, wie sich die Dimensionen, zwischen denen sich der Raum aufspannt und indem die Positionen verortet sind, inhaltlich interpretieren lassen. Indem Bourdieu die beiden Achsen des sozialen Raums mit den Begriffen Kapitalumfang und Kapitalstruktur belegt, vollzieht sich erst ein analytischer Aufschluss hinsichtlich der Prinzipien, nach denen der soziale Raum – oder bestimmte soziale Felder – sinnhaft geordnet sind. Entsprechend wird am Ende des zweiten Analyseschritts die Frage stehen, wie die Dimensionen zu beschreiben sind, zwischen denen sich das Feld der Gründungsberatung aufspannt.

## 4.3 Qualitative Analyse subjektiver Strukturen

Diese Frage wird allein durch die quantitative Analyse jedoch nicht abschließend zu beantworten sein. Vielmehr wird die Frage nach den Organisationsprinzipien des Feldes vor dem Hintergrund der These der doppelten Existenz sozialer Realität ebenso auch in den Ordnungs- und Klassifikationsleistungen der AkteurInnen sichtbar, also in ihren Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsstrukturen, die als praktische Unterscheidungen die Unterschiede im Feld hervorbringen (Bourdieu 1998b: 17). Die Positionalität der AkteurInnen kommt so auch in ihren alltagspraktischen Positionierungen zum Ausdruck. So knüpft der dritte Analyseschritt mit einem subjektiv-qualitativen Zugang unmittelbar an die Erkenntnisse der vorangegangenen Analyse an.

Dies gilt nicht nur in inhaltlicher, sondern ebenso in forschungspraktischer Hinsicht: Die Datenbasis besteht aus insgesamt 20 leitfadengestützten ExpertInneninterviews mit GründungsberaterInnen, die wie oben bereits angesprochen ebenfalls im Rahmen des Projekts „Habitusreflexive Beratung“ entstanden sind. Die große Bandbreite institutioneller Kontexte der quantitativen Analyse wurde dabei auf Basis der Analyseergebnisse eingegrenzt: Vertreten sind im qualitativen Sample BeraterInnen der IHK, von Kommunen, aus frauenspezifischen Beratungseinrichtungen, von Universitäten, von freien Bildungsträgern sowie schließlich UnternehmensberaterInnen.

Die Erhebung erfolgte deutschlandweit in fünf regionalen Clustern, sodass einerseits etwaige regionale Unterschiede reflektiert und andererseits auch Querverweise auf andere regionale BeratungsanbieterInnen innerhalb der Interviews nachvollzogen werden konnten. Die Auswahl und Ansprache von BeraterInnen für die qualitative Erhebung konnte sich in Teilen auf eine in der quantitativen Befragung abgegebene Interessenbekundung berufen: Daher haben vermutlich einige BeraterInnen sowohl an der quantitativen wie auch an der qualitativen Untersuchung teilgenommen, eine direkte fallbezogene Verknüpfung beider Teildatensätze wurde im Projekt aber nicht angestrebt und realisiert.

Die Interviews waren innerhalb des Projektes als ExpertInneninterviews (Meuser/Nagel 1997) angelegt, die BeraterInnen wurden explizit als ExpertInnen zum Thema Gründungsberatung adressiert und der Leitfaden beinhaltete daher auch Fragen, die auf eine fachliche Einschätzung oder eine Expertenmeinung abstellen. Zugleich war der Frageleitfaden aber so konstruiert, dass gezielt auch längere Schilderungen oder Erzählungen aus dem eigenen Arbeitsalltag erfolgen sollten. Dies wurde unterstützt durch eine Strategie der Interviewführung, bei der Erzählungen zum Anlass für Nachfragen genommen wurden und kein bürokratischer Umgang mit dem Leitfaden (Hopf 1978) praktiziert wurde, d.h. das Instrument diente lediglich dazu, das Ansprechen der zentralen Themenbereiche und Fragestellungen abzusichern, während ihre Reihenfolge sowie die Tiefe der Beantwortung nicht vorgegeben wurden und zugleich auch das Einbringen neuer und anderer thematischer Aspekte durch die InterviewpartnerInnen nicht nur zugelassen, sondern gezielt bestärkt wurde. So entstanden insgesamt zwanzig Interviews, die im Anschluss transkribiert und anonymisiert bzw. pseudonymisiert wurden und einen Umfang von etwa 50-60 Seiten Text haben. Ergänzend liegen Kurzprotokolle der InterviewerInnen zur Interviewsituation sowie Datenbögen mit den wichtigsten soziodemografischen Daten der InterviewpartnerInnen vor.

Die qualitative Analyse zielt auf die Rekonstruktion der subjektiven Strukturen der AkteurInnen, ihrer inkorporierten Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster. Im Zentrum stehen dabei jene Orientierungsmuster, die für die pädagogische Praxis der AkteurInnen von besonderer Relevanz sind und dabei auch ihre Wahrnehmung des Feldes sowie ihre praktischen Strategien der Positionierung darin prägen. Bourdieu hat keine konkreten methodischen Überlegungen dazu angestellt, wie die Rekonstruktion subjektiver Strukturen im Rahmen einer Feldanalyse erfolgen kann; insgesamt entsteht der Eindruck, dass er einer strikten Methodisierung der Forschungspraxis eher kritisch gegenüberstand. Hinweise zur Methodik qualitativer Interviews im Rahmen praxeologischer Untersuchungen lassen sich allenfalls den kurzen Ausführungen zum „Verstehen“ im Kontext seiner Studie zum „Elend der Welt“ (Bourdieu 2005) entnehmen, diese liegen aber eher auf der Ebene der Charakterisierung einer bestimmten Forschungshaltung als auf der Ebene konkreter methodischer Anweisungen, insbesondere in Hinblick auf die Auswertung des Materials.

Die forschungspraktische Konkretisierung des Auswertungsvorgehens musste daher auf Basis einer praxeologischen Lesart anderer methodischer Zugänge erfolgen:

Insbesondere die von Bohnsack (2003) formulierten Prinzipien rekonstruktiver Sozialforschung bildeten dafür eine wichtige Basis. Zu nennen sind hier neben einer grundsätzlichen Auseinandersetzung mit der übergreifenden Zielsetzung einer Rekonstruktion akteursseitiger Konstruktionsleistungen vor allem die hohe Bedeutung eines durchgängig komparativen Vorgehens in der Auswertung. Die damit für den vorliegenden Forschungsgegenstand fruchtbar zu machenden Forschungsstrategien lassen sich dann unter Bezug auf Bohnsacks Ausformulierung der „dokumentarischen Methode“ (Bohnsack/Nentwig-Gesemann/Nohl 2001), die eine hohe Anschlussfähigkeit an die Praxeologie Bourdieus und das Ziel der Rekonstruktion inkorporierter Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster aufweist (Meuser 2001), schließlich weiter schärfen. Zudem sind die von Nohl (2012) angestellten Überlegungen zur Auswertung von narrativen bzw. Experteninterviews mit Hilfe der dokumentarischen Methode eine wichtige Erweiterung und Ergänzung.

Auf dieser Grundlage konnten einige der zentralen Auswertungsschritte der dokumentarischen Methode zur Anwendung gebracht werden: Die Trennung in formulierende Interpretation und reflektierende Interpretation wurde nutzbar gemacht, um zunächst die unterschiedlichen, gerade aber auch die im Material durchgehend auftauchenden Themen zu erkennen und auf dieser Grundlage die unterschiedlichen Thematisierungsweisen als „Kontrast in der Gemeinsamkeit“ (Bohnsack 2003, S. 143) herausarbeiten zu können. Die Erstellung von Diskursbeschreibungen bildet einen weiteren wichtigen Schritt (wenngleich dieser in den jüngeren Darstellungen zur dokumentarischen Methode zunehmend in den Hintergrund zu treten scheint): Er stellt die fallbezogene Zusammenführung der Ergebnisse von formulierender und reflektierender Interpretation dar und ist zugleich ein Übergangsprodukt für die sich anschließenden Schritte der sinngenetischen und sozio-genetischen Typenbildung.

Diese beiden (die dokumentarische Methode erst im Kern definierenden) Schritte sind für die vorliegenden Arbeit jedoch nicht weiterführend, weil das Ziel der qualitativen Analyse nicht in einer Typenbildung bestand. Im Zusammenhang der hier realisierten Form einer Feldanalyse besteht der besondere Wert der Rekonstruktion subjektivierter Strukturen vor allem darin, der quantifizierenden Untersuchung objektivierter Strukturen gezielt die Perspektive der AkteurInnen gegenüberstellen zu können und damit letztlich die Logik des Feldes gezielt in Relation zur Logik der einzelnen AkteurInnen zu bringen.

Um also die – notwendig abstrahierenden und vereinfachenden – Erkenntnisse der quantitativen Analyse gezielt um die Tiefendimension einer Rekonstruktion pädagogischen Praxisformen an unterschiedlichen Positionen innerhalb des Feldes erweitern zu können, zielte die hier realisierte qualitative Analyse maßgeblich auf die Ebene des Einzelfalls. Daher wurden auf der Grundlage einer vergleichenden Analyse von Orientierungsmustern in der gesamten Breite des qualitativen Interviewmaterials und unter systematischem Einbezug der Erkenntnisse aus der quantitativen Analyse schließlich drei Kernfälle ausgewählt, für die eine rekonstruktive Tiefenanalyse angestellt wurde, die in ausführlichen Fallbeschreibungen mündete. Anhand dieser Kernfälle lassen sich drei Positionen im Feld aus der Perspektive

der an diesen Positionen verorteten AkteurInnen nachvollziehen.

Dabei werden nicht nur die Homologien, sondern gezielt auch die Differenzen zwischen Position und Positionierung in den Blick genommen, die sich für die AkteurInnen häufig auch als Ambivalenzen darstellen. Um diesen Aspekt noch stärker fokussieren zu können, wird jedem der drei Kernfälle ein Kontrastierungsfall gegenübergestellt und im Sinne minimaler Kontrastierung untersucht, wie bzw. inwiefern sich an vergleichbaren Positionen innerhalb des Feldes vor dem Hintergrund unterschiedlicher subjektivierter Strukturen unterschiedliche pädagogische Praktiken konstituieren können.

Auf der Grundlage der nun umrissenen drei differenten methodischen Zugänge entsteht so ein sich Schritt für Schritt verdichtendes Bild der erwachsenenpädagogischen Praxis innerhalb des Feldes der Existenzgründungsberatung. Den Ausgangspunkt dafür soll die nun folgende Auseinandersetzung mit seiner Entstehung und Entwicklung bilden.



## 5 Entwicklung des Feldes der Existenzgründungsberatung

Weshalb untersucht die vorliegende Arbeit nun ausgerechnet das Feld der Beratung von ExistenzgründerInnen<sup>1</sup>, um das Potenzial eines praxeologischen Zugangs zur theoretischen und empirischen Erforschung erwachsenenpädagogischer Professionalität zu eruieren? Die im zweiten Kapitel zum Ausgang der angestellten Überlegungen genommenen Befunde zum Wandel der Berufsstruktur im Allgemeinen und zur Veränderung der Professionen im Besonderen haben bereits gezeigt, dass eine grundlegende Herausforderung für jeden alternativen Zugang in diesem Forschungsgebiet darin besteht, auch und gerade jene Phänomene von Profession, Professionalisierung und Professionalität analytisch aufschließen zu können, die sich ‚jenseits‘ der klassischen Professionen wie etwa der Medizin vorfinden lassen.

Diese sind nicht (mehr) reduzierbar auf relativ klare gesellschaftliche Strukturformationen, in denen sich eine enge Kopplung von disziplinärer Wissensbasis, institutionalisierter Berufsform und praktischen Handlungsweisen historisch realisiert hat, in denen sich also (bislang) keine stark ausgeprägte Form der Institutionalisierung spezifischer Strukturrelationen zwischen Habitus und Feld etablieren konnte.

Es wurde ebenfalls gezeigt, dass die Pädagogik im Allgemeinen und die Erwachsenenbildung im Besonderen kaum solch klare Strukturrelationen ausgebildet hat und dementsprechend von Beginn an als Grenz- oder Problemfall in professionstheoretischen Debatten behandelt wurde. Wenngleich sich historisch zeitweise durchaus so etwas wie ein institutioneller Kern der Erwachsenenbildung abgezeichnet hat, der sich wohl am ehesten in der Volkshochschule und den dort etablierten Berufsrollen und Handlungsformen manifestiert hat, so verdeutlichen die Untersuchungen zur Entgrenzung der Erwachsenenbildung und zur Universalisierung des Pädagogischen, dass sich ein Großteil des erwachsenenpädagogischen gesellschaftlichen Geschehens jenseits dieser Institutionen vollzieht.

So kommt eine zweite Herausforderung für die Bewährung des in der vorliegenden Arbeit zu diskutierenden Forschungszugangs hinzu: Das Forschungsinstrumentarium muss geeignet sein, Spuren der Institutionalisierung pädagogischer Praxisformen auch dann analytisch zugänglich zu machen, wenn in den untersuch-

---

<sup>1</sup>Im Folgenden werden die Begriffe Existenzgründung / Gründung, ExistenzgründerInnen / GründerInnen und Existenzgründungsberatung / Gründungsberatung jeweils synonym zueinander verwendet, wobei darunter in der vorliegenden Arbeit unter Bezugnahme auf Szyferski / Nathusius (1977, S. 27) immer selbstständige Gründungen verstanden werden (S. 155).

ten Feldern mit einer ausgeprägten Heterogenität der erwachsenenpädagogischen Praxis gerechnet werden muss bzw. in Feldern, in denen zunächst offen bleiben muss, inwiefern dort eine *erwachsenenpädagogische* Praxis überhaupt von Relevanz ist.

Dies gilt umso mehr, als die Erwachsenenbildung vielfältige Überschneidungen und Grenzflächen aufweist zu angrenzenden Bereichen, nicht nur ist innerhalb der institutionalisierten Erwachsenenbildung eine hohe Polyfunktionalität gegeben, auch vollzieht sich Lernen und Bildung in vielen Bereichen, die ihrer primären Funktion entsprechend nicht der Erwachsenenbildung zugerechnet werden. Die Existenzgründungsberatung kann hierfür als exemplarisch gelten. So liegt es nahe, in der vorliegenden Arbeit einen jener durchaus typischen Bereiche erwachsenenpädagogischen Handelns zum Gegenstand der empirischen Untersuchung zu machen, die sich – gemessen an der Bedeutung innerhalb der pädagogischen Praxis ebenso wie an der Aufmerksamkeit der Disziplin – eher in der Peripherie des erwachsenenpädagogischen Feldes verorten lassen.

Daher gilt es zunächst die Frage zu verfolgen, inwieweit die Beratung von ExistenzgründerInnen überhaupt mit analytischem Ertrag als ein erwachsenenpädagogisches Geschehen rekonstruiert werden kann. Die Grundlage hierfür bildet die Rekonstruktion des historischen Prozesses, in dem die Idee einer pädagogischen Bearbeitung des Problems „Existenzgründung“ sich gesellschaftlich institutionalisieren konnte. In der praxeologischen Methodologie bildet die Auseinandersetzung mit der Genese eines Feldes einen wichtigen Analyseschritt, denn die „Objektivierungen von Gesellschaftsstrukturen, seien sie objektiv-materieller oder symbolischer Art, sind statistisch immer nur erfaßbar als Zustände, d.h. als historische Verteilung der Merkmale, die zur Konstruktion des Sozialraums herangezogen werden. Somit stellt der anhand von konkreten empirischen Daten rekonstruierte Sozialraum einer historischen Gesellschaft immer einen synchronen Schnitt dar, der einen tendenziell übersehen läßt, daß die Kräfteverhältnisse sich permanent (mehr oder weniger) verschieben“ (Schwingel 1993, S. 40). Deshalb soll im Folgenden die historische Konstituierung dieser Kräfteverhältnisse im Feld der Gründungsberatung nachvollzogen werden.

### 5.1 1970er Jahre: Existenzgründung und ordnungspolitische Wende

Die Entwicklung der Gründungsberatung ist eng gekoppelt an die Entwicklung des Gründungsgeschehens: Der Beratung von ExistenzgründerInnen wird in dem Maße mehr gesellschaftliche Aufmerksamkeit geschenkt, wie sich damit die Hoffnung verbindet, das Gründungsgeschehen sowohl in quantitativer wie auch in qualitativer Hinsicht positiv zu beeinflussen. Sie stellt also ein (i.w.S.) politisches Instrument der Förderung gelingender Existenzgründungen (neben vielfältigen anderen, insbesondere aber finanziellen Förderungsinstrumenten) dar.

Die historische Entwicklung der Gründungsberatung zu einem eigenständigen sozialen Feld ist daher unmittelbar geknüpft an die Entwicklung bestimmter politischer Strategien und Positionen und mittelbar eingewoben in gesamtgesellschaftliche Wandlungstendenzen: Die Bemühungen um eine Steigerung der Gründungsaktivität in Deutschland gehen historisch (stets) einher mit einer stärkeren Betonung von Werten, die sich mit dem Schlagwort der ‚Selbstverantwortung‘ zusammenfassen lassen.

### **Volkswirtschaftliche Entwicklung der Nachkriegsjahre**

Tatsächlich ist die gezielte positive Beeinflussung der Gründungsaktivität in der Bundesrepublik in den ersten Jahrzehnten ihres Bestehens zunächst ein wenig beachtetes Thema. In den 1950er Jahren beträgt das jährliche Wirtschaftswachstum durchschnittlich 8,2 % (vgl. hier und im Folgenden: Statistisches Bundesamt 2013). Dieses so oft zitierte ‚Wirtschaftswunder‘ wirkt noch weit in die 1960er Jahre hinein, das durchschnittliche Wirtschaftswachstum liegt hier immerhin noch bei 4,4 %. Ein erster deutlicher Einbruch dieser Wachstumsphase zeigt sich zu Beginn der 1970er Jahre: In Reaktion auf die Ölkrise von 1973 sinkt das Wirtschaftswachstum im Jahr 1974 rapide ab und 1975 wird erstmals sogar eine negative Wachstumsbilanz verzeichnet. In den Folgejahren steuert die sozialliberale Regierung unter der Kanzlerschaft von Helmut Schmidt mit Konjunkturprogrammen gegen, damit geht aber auch eine deutliche Erhöhung der Staatsausgaben einher. In der zweiten Hälfte der 1970er Jahre werden zwar kurzzeitig wieder positive Wachstumsraten erzielt, am Übergang zu den 1980er Jahren schlägt sich dann die anhaltende Rezession aber wieder in sinkenden Wachstumsraten nieder.

Beim Regierungswechsel 1982 stellt sich die wirtschaftliche Lage in der Bundesrepublik hoch problematisch dar: Aus Sicht der neuen Regierung aus CDU/CSU und FDP könne nur die fehlgeleitete Wirtschaftspolitik der 1970er Jahre die Ursache dafür sein, dass „sich 1982 nicht nur das BSP um 1,1% verringerte und die Arbeitslosigkeit auf 7,2% angestiegen war, sondern auch keine guten Voraussetzungen für zukünftiges Wachstum bestanden: Die Inflation lag bei 5,2% und die Anlageinvestitionen waren um 5,3% zurückgegangen. Die Staatsquote lag bei rund 49% und die Verschuldung des Bundes hatte sich von 58,9 Mrd. DM im Jahr 1969 auf 313,7 Mrd. DM im Jahr 1982 erhöht“ (Löwe 2006, S. 24).

Diese Wahrnehmung einer grundlegenden wirtschaftspolitischen Fehlentwicklung bildet den Ausgangspunkt für eine Rhetorik des radikalen Umsteuerns, die sich verdichtet in der Regierungserklärung zum Amtsantritt des neuen Bundeskanzlers Helmut Kohl zeigt (Kohl 1982): Die ökonomischen Probleme werden hier ideologisch kontextualisiert als Ergebnis einer „geistig-politischen Krise“ dargestellt: „Die Frage der Zukunft lautet nicht, wieviel mehr der Staat für seine Bürger tun kann. Die Frage der Zukunft lautet, wie sich Freiheit, Dynamik und Selbstverantwortung neu entfalten können“.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>Wenn hier etwas ausführlicher auf die diskursive Einbettung der Auseinandersetzung mit un-

In dieser Rede wird deutlich, dass nicht nur eine ordnungspolitische Wende (vgl. Löwe 2006, S. 24) eingeleitet, sondern ein umfassend neues Verhältnis zwischen Staat und Bürger etabliert werden soll, für das der in der Erklärung häufig genutzte Begriff der „Selbstverantwortung“ ein zentrales Motiv darstellt. Natürlich begrenzt sich diese – hier notwendig knapp umrissene – ideologische Entwicklung weder auf einzelne (partei-)politische Positionen noch auf den Bereich der BRD; vielmehr bettet sie sich in einen größeren historischen und räumlichen Zusammenhang ein, der insbesondere im Kontext der Auseinandersetzung mit dem sogenannten Neo-Liberalismus untersucht wird (vgl. z.B. Butterwegge/Lösch/Ptak 2008). In der Regierungserklärung konkretisiert sich der Versuch die „Weichen zur Erneuerung“ zu stellen in einem „Dringlichkeitsprogramm“: Um die Konjunktur zu beleben und neue Arbeitsplätze zu schaffen, sollen die Prämissen „weg von mehr Staat, hin zu mehr Markt“, „weg von kollektiven Lasten, hin zur persönlichen Leistung“ und „weg von verkrusteten Strukturen, hin zu mehr Beweglichkeit, Eigeninitiative und verstärkter Wettbewerbsfähigkeit“ gelten (Kohl 1982).

### **Entrepreneurship als wirtschaftspolitisches Leitmotiv**

Die mit diesen drei Prämissen umrissene wirtschaftspolitische Vision stellt also insofern eine „ordnungspolitische Wende“ (Löwe 2006, S. 24) dar, als nicht länger die etablierten, vorwiegend industriellen Großbetriebe im Fokus der Wirtschaftspolitik stehen werden. Vielmehr verbindet sich die Hoffnung auf eine ‚dynamische‘, ‚flexible‘ und ‚innovationsförderliche‘ Wirtschaft mit einer Aufmerksamkeitsverschiebung hin zu dem Entstehen neuer Unternehmen am Markt. Diese wirtschaftspolitische Orientierung folgt im wesentlichen jenen Motiven, die bereits Joseph Schumpeter in seinem volkswirtschaftlichen Klassiker „Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung“ (Schumpeter 1987) beschreibt: Den Ausgangspunkt seiner Argumentation bildet die Vorstellung einer etablierten Ökonomie, in der sich ein anhaltendes Gleichgewicht der wirtschaftlichen Kräfte in Form eines fortwährenden Wirtschaftskreislaufes ausbildet. Von dieser Vorstellung eines statischen Normalzustandes ausgehend stellt sich Schumpeter die Frage, wie sich daraus eine wirtschaftliche Entwicklung überhaupt ergeben kann. Seine Antwort: Eine ‚echte‘ wirtschaftliche Weiterentwicklung werde einzig durch die unternehmerische Realisation von Innovationen möglich.

Mit dieser durchaus weitreichenden Idee verlagert Schumpeter letztlich den funktionalen Kern des kapitalistischen Wirtschaftssystems in die unternehmerische Leistung. Innovationen sind bei Schumpeter zunächst als Rekombinationen der Produktionsfaktoren angelegt: Die Herstellung neuartiger Produkte und

---

ternehmerischer Selbstständigkeit eingegangen wird, so geschieht dies, um zu verdeutlichen, wie eng die politische Rhetorik von Selbstverantwortung mit der Förderung von Existenzgründungen verknüpft ist. Wie noch zu zeigen sein wird, steht nämlich auch das jüngste Interesse an Existenzgründung (und somit auch die vorliegende Arbeit) im Kontext einer ganz ähnlichen politischen Ideologielinie, die sich am Beginn der 2000er Jahre ausprägt und 2003 in der Hartz-II-Reform für die Förderung von GründerInnen praktisch bedeutsam wird).

Dienstleistungen kann ebenso innovativ sein wie neue Verfahren der Herstellung etablierter Produkte oder die Erschließung neuer Absatz- und Beschaffungsmärkte. Entscheidend ist dabei für Schumpeter jedoch, dass diese Rekombinationen als Innovationen erst dann Relevanz im Gefüge wirtschaftlicher Entwicklungsdynamik gewinnen, wenn sie praktisch realisiert werden. Die eigentliche Innovation vollzieht sich also nicht durch die bloße Idee für ein neues Produkt und auch nicht durch dessen technische Entwicklung hin zur Marktreife, sondern erst durch seine erfolgreiche *wirtschaftliche* Umsetzung, also seine Durchsetzung am Markt durch die unternehmerische Tätigkeit (vgl. Stephan 2011).

Daher ist die Schumpetersche Theorie wirtschaftlicher Entwicklung im Kern auch eine Theorie des Unternehmertums: Seine Vorstellung von unternehmerischer Tätigkeit und von Unternehmertum oder kurz: von ‚Entrepreneurship‘ als dem wesentlichen Träger wirtschaftlicher (und durchaus auch gesellschaftlicher) Entwicklung hat die entsprechenden Diskurse sowohl innerhalb der Wissenschaft als auch in Wirtschaft und Gesellschaft nachhaltig geprägt. Vielleicht erklärt sich diese intensive Rezeption in Teilen auch dadurch, dass Schumpeter seine Theorie in äußerst ‚griffigen‘ und rezeptionsfreundlichen Bildern fasst: So verdichtet sich seine Vorstellung von der Bedeutung des Entrepreneurship für die Dynamik der Wirtschaftsentwicklung letztlich im Bild der „schöpferischen Zerstörung“ (Schumpeter 1993). Dem Entrepreneur<sup>3</sup> kommt damit eine Rolle als Revolutionär, als gegen alle Widerstände agierender Erneuerer zu, die eine geradezu mystische Überhöhung in Form einer Heldenfigur nahelegt (wie sie bisweilen insbesondere in der populär(wissenschaftlich)en Literatur zu Unternehmertum und Existenzgründung zu finden ist).

Für Schumpeters Argumentation bedeutet dies aber auch, dass die Letztbegründung wirtschaftlicher Entwicklungsdynamik in die einzigartige Persönlichkeitsstruktur des Unternehmers verlegt werden muss: Der Typus des Entrepreneurs unterscheidet sich nach Schumpeter von Routineunternehmern zunächst dadurch, dass er vor dreierlei besondere Herausforderungen gestellt ist: Erstens ist er bei der Durchsetzung von Innovationen mit dem Problem konfrontiert, dass sich die Neukombination in besonderer Weise der Planbarkeit entziehen.

Dadurch ist der Entrepreneur noch stärker als der Routineunternehmer darauf angewiesen, auch bei unzureichenden Informationen handlungsfähig zu sein und geeignete Strategien zu entwickeln. „Hier kommt für den Erfolg alles auf den ‚Blick‘ an, auf die Fähigkeit, die Dinge in einer Weise zu sehen, die sich dann hinterher bewährt, auch wenn sie im Momente nicht zu begründen ist“ (Schumpeter 1987, S. 125).<sup>4</sup> Die Aufgabe, eingetretene Pfade zu verlassen fordere dem

<sup>3</sup>Bewusst sei an dieser Stelle und in den folgenden Bezugnahmen auf die weibliche Form verzichtet, da nicht nur Schumpeters Vorstellung vom Entrepreneur, sondern auch das darauf fußende Bild des Normalunternehmers ein zugleich männliches Bild darstellt (vgl. Elven 2010), was – wie sich zeigen wird – auch für die Existenzgründungsberatung bedeutsam wird

<sup>4</sup>Leider kann im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht näher auf diese Charakterisierung des unternehmerischen Handelns unter Ungewissheit und seine Verbindungen zur Beschreibung der Gleichzeitigkeit von Begründungs- und Entscheidungszwang im professionellen Hand-

Entrepreneur zweitens ein besonderes Maß an geistiger Freiheit ab, diese „setzt einen großen Überschuß von Kraft über das Erfordernis des Alltags voraus, ist etwas Eigenartiges und ihrer Natur nach selten“ (Schumpeter 1987, S. 126). Das gilt umso mehr, als drittens die soziale Umwelt das ‚abweichende Verhalten‘ des Entrepreneurs negativ zu sanktionieren neigt, weshalb der Entrepreneur sich auch im Überwinden dieses Widerstands beweist. Schumpeter beschreibt den Entrepreneur daher auch als eine mit einer spezifischen Form der Führerschaft betraute Sozialfigur (vgl. Schumpeter 1987, S. 127 ff.).

Doch unterscheidet sich der Entrepreneur auch hinsichtlich seiner Motivlage von Routineunternehmern, zuvorderst, indem klassische wirtschaftswissenschaftliche Motivationsannahmen beim Entrepreneur versagen: „Sein ‚wirtschaftliches Motiv‘ – Streben nach Gütererwerb – ist nicht verankert am Lustgefühl, das die Konsumtion der erworbenen Güter auslöst. Und ist Bedürfnisbefriedigung in diesem Sinn die ratio des Wirtschaftens, so ist das Verhalten unseres Typus überhaupt irrational oder von einem andersgearteten Rationalismus“ (Schumpeter 1987, S. 134). Im Gegenteil ist der Entrepreneur eher dadurch charakterisiert, dass er „eine bemerkenswerte Gleichgültigkeit, ja selbst Abneigung, gegen untätigen Genuß zeigt“ (Schumpeter 1987, S. 136), er „schafft rastlos, weil er nicht anders kann, er lebt nicht dazu, um sich des Erworbenen genießend zu erfreuen“ (Schumpeter 1987, S. 137).

Entscheidend sind nach Schumpeter vielmehr erstens das Motiv, „ein privates Reich zu gründen, meist, wenngleich nicht notwendig, auch eine Dynastie. Ein Reich, das Raum gewährt und Machtgefühl, das es im Grunde in der modernen Welt nicht geben kann“ (Schumpeter 1987, S. 138); zweitens ein unbedingter „Siegerwille“ und ein „Kämpfenwollen“, der auf einer kompetitiven Deutung ökonomischer Prozesse fußt („Wirtschaftliches Handeln als Sport: Finanzieller Wettlauf, noch mehr aber Boxkampf“ Schumpeter 1987, S. 138); und drittens der Freude am Gestalten, sei es in Form einer generellen Freude am Tun (die Schumpeter dem Routineunternehmer abspricht, dieser „bewältigt mühsam seinen Arbeitstag“ Schumpeter 1987, S. 138) oder in Form der konkreten Freude am Werk, also der jeweils geleisteten Innovation.

Wie noch zu zeigen sein wird, prägt dieses schumpetersche Bild des Entrepreneurs lange Zeit die Auseinandersetzung mit Unternehmertum, sodass es durchaus als Kern einer hegemonialen Vorstellung des Normalunternehmers beschrieben werden kann (vgl. Bührmann/Hansen 2007; Elven 2010). Auch die neue wirtschaftspolitische Agenda, die sich am Übergang von den 1970er zu den 1980er Jahren Deutschland ausformt, setzt große Hoffnungen in diese Figur des innovativen Entrepreneurs, des schöpferischen Zerstörers, der eine Dynamisierung der deutschen Wirtschaft ‚von unten‘ bewirken soll.

---

lungsvollzug (vgl. Oevermann 1996; Dewe/Ferchhoff/Radtke 1992a) eingegangen werden.

## Förderung der Gründungsaktivität

Dies erscheint umso dringlicher, als die Gründungsaktivität bereits seit den 1960er Jahren stetig und deutlich nachlässt. Betrug die Selbstständigenquote I<sup>5</sup> im Jahr 1960 noch 12,8 % sinkt diese bis auf einen Tiefststand von 9,0 % in den beiden Jahren 1980 und 1981. Die Selbstständigenquote II spiegelt diesen Trend noch deutlicher wieder, während sie 1960 noch bei 22,9 % liegt, erreicht sie ihren Tiefststand 1981 mit 12,5 % (Bogenhold 1987, S. 15).

Bereits zu einem frühen Zeitpunkt mahnt der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung diese Entwicklung an und empfiehlt wirtschaftspolitische Gegenmaßnahmen: „Der Wille zur Selbständigkeit hat allem Anschein nach erheblich nachgelassen. Im Laufe der siebziger Jahre sind immer weniger Betriebe neu errichtet worden. Gleichzeitig ist die Anzahl der Firmenzusammenbrüche sprunghaft gestiegen. Für einen dynamischen Wettbewerb ist es aber nicht nur wichtig, daß leistungsschwache Unternehmen ausscheiden, sondern auch, daß neue Unternehmen nachwachsen“ (Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 1977, S. 20).

Aber diese Entwicklung wird auch an jenen Stellen registriert, wo sich gleichsam die Basis des Unternehmertums gesellschaftlich verortet, nämlich in den Handwerks- sowie den Industrie- und Handelskammern. Der Zentralverband des deutschen Handwerks etwa beklagt Ende der 1970er Jahre einen massiven „Betriebsschwund“: Während 1950 noch 886.000 Handwerksbetriebe in Deutschland existierten, belaufe sich deren Zahl 1977 nur noch auf 506.000 (Zentralverband des deutschen Handwerks 1979, S. 5). Es sind gerade die Handwerkskammern, die mit der Ausbildung zum Handwerksmeister traditionell zugleich auf eine berufliche Selbstständigkeit hin ausbilden. In den 1970er Jahren zeigt sich jedoch, dass nicht nur die Zahl der Teilnehmer an Meisterprüfungs-Vorbereitungskursen, sondern auch die Zahl derjenigen Handwerker, die sich nach bestandener Meisterprüfung tatsächlich selbstständig macht, sinkt: „Wir beobachten mit Sorge, wie die Lust zur Selbständigkeit sinkt“ (Zentralverband des deutschen Handwerks 1979, S. 5).

Aber welche Maßnahmen werden getroffen, um die Gründungsaktivität gezielt zu fördern und eine Existenzgründung wieder attraktiver zu gestalten? Im Kern können dabei zwei komplementäre Ansatzpunkte unterschieden werden, welche die Förderpolitik bestimmen: Auf der einen Seite stehen finanzielle Hilfen für ExistenzgründerInnen, auf der anderen Seite Unterstützung durch Information und Qualifikation von potenziellen und angehenden Selbstständigen.<sup>6</sup> Die finanzielle Förderung von Existenzgründungen durch öffentliche Mittel auf Bundesebene fußt zum Ende der 1970er Jahre (und auch die 1980er Jahre hindurch) vor allem auf zwei Instrumenten: Einerseits besteht die Möglichkeit, in Form eines ERP<sup>7</sup>-

<sup>5</sup>Anteil der Selbstständigen an den Erwerbstätigen; in die Selbstständigenquote II werden zudem sog. ‚mithelfende Familienangehörige‘ eingerechnet.

<sup>6</sup>Eine weitere Kategorie bilden mittelbare finanzielle Förderkonzepte, etwa durch steuerliche Anreize, auf die im Folgenden aber nicht eigens eingegangen werden kann.

<sup>7</sup>Im Rahmen des European Recovery Programs (ugs. „Marshallplan“) wurden der Bundesre-



Darlehens zu günstigen Konditionen Fremdkapital aufzunehmen.

Da die Möglichkeit, ein Darlehen aufzunehmen, normalerweise daran geknüpft ist, dass GründerInnen ein ausreichendes Maß an Eigenkapital einbringen können, was aber für viele potenzielle GründerInnen eine große Hürde darstellt, erlangt insbesondere das „Eigenkapitalhilfe-Programm“, bei dem eine Eigenkapitalaufstockung erfolgt, große Bedeutung für die finanzielle Förderung von Existenzgründungen (vgl. Gladis 1984).

Mit dem Versuch einer staatlichen Stimulation der Gründungsaktivität auf dem Wege einer Subvention von Existenzgründungen mit öffentlichen Mitteln eröffnet sich aber zugleich ein Legitimationsproblem, das (auf einer ersten Ebene) darin besteht, dass ein zielführender Mitteleinsatz im Sinne der förderpolitischen Ziele sichergestellt werden muss. Dementsprechend ist die Gewährung einer Eigenkapitalhilfe an die Bedingung geknüpft, dass sie ausschließlich zur „Gründung einer erfolgversprechenden [...] und nachhaltig tragfähigen Vollexistenz“ genutzt wird (Gladis 1984, S. 34). Daraus wiederum leitet sich ab, dass die Erfüllung dieser Bedingung im Einzelfall überprüft werden muss. Hierzu wird die „Stellungnahme einer unabhängigen, fachlich kompetenten Stelle [...] (z.B. Kammer, Betriebsberater, unabhängige Sachverständige)“ (Gladis 1984, S. 11) eingefordert.

Grundlage für die Beurteilung bilden einerseits die betriebsbezogenen Planungen, andererseits die Eignung der GründerInnen. Mit der vitalen Bedeutung der Stellungnahme steigt so gleichzeitig die Bedeutung einer gründlichen Vorbereitung sowohl des Gründungsvorhabens wie auch der GründerInnen selbst – und damit auch: der Bedarf an Unterstützung in dieser Vorbereitung durch Beratung.

### Existenzgründungsberatung als Förderinstrument

Mit der Kopplung einer fachlichen Begutachtung von Gründungsprojekten an deren finanzielle Förderung wächst die Bedeutung einer begleitenden Beratung zwar deutlich an, keineswegs aber bildet sie deren Ursprung. Vielmehr wird dadurch ein sekundärer Anreiz für die Inanspruchnahme von Beratung geschaffen, der neben die primäre Motivation tritt, mit der Gründung eines Unternehmens nicht zu scheitern, sondern sich selbst eine nachhaltige Existenzgrundlage zu schaffen. Wenngleich also erst an der Wende zu den 1980er Jahren der Beratung von ExistenzgründerInnen zunehmend mehr Aufmerksamkeit im öffentlichen Diskurs entgegengebracht wird<sup>8</sup>, so lassen sich doch einige Institutionen identifizieren, die zu diesem Zeitpunkt bereits auf eine lange Tradition der Qualifikation und Beratung von GründerInnen zurückblicken können: Im Kern handelt es sich dabei um jene berufsständischen Vereinigungen, für deren Mitglieder die Erwerbsform der

---

publik finanzielle Hilfen gewährt, die u.a. den Aufbau eines Sondervermögens ermöglichen, aus dessen Erträgen bis heute Programme der Wirtschaftsförderung (und inzwischen: Entwicklungshilfe) finanziert werden (vgl. KfW 2013).

<sup>8</sup>Diese Entwicklung muss auch in Zusammenhang betrachtet werden mit einer insgesamt steigenden gesellschaftlichen Bedeutung der Form „Beratung“ in den unterschiedlichsten Bereichen (vgl. Schützeichel/Brüsemeyer 2004).



Selbstständigkeit oftmals den Regelfall, zumindest aber eine verbreitete Normalform darstellt, konkret also die Berufsverbände der klassischen Freiberufler (z.B. Anwalts-, Architekten- und Ärztekammer), die Handwerkskammer und schließlich die Industrie- und Handelskammer.

Wie bereits angemerkt, bilden die Handwerkskammern mit der Ausbildung zum Handwerksmeister / zur Handwerksmeisterin traditionell zugleich auch auf eine unternehmerische Selbstständigkeit hin aus und auch die Kammern der freien Berufe zählen Weiterbildungsangebote und Beratungsleistungen in Bezug auf die selbstständige berufliche Tätigkeit zu ihren Kernaufgaben. Alle Unternehmen, die nicht ausschließlich Handwerksbetriebe oder den freien Berufen zuzurechnen sind, gehören verpflichtend den Industrie- und Handelskammern an. Sie stellen damit eine flächendeckenden, jeweils regional organisierten Zusammenschluss aller UnternehmerInnen und Gewerbetreibenden dar und sind zugleich die größte unter den genannten Körperschaften in der Bundesrepublik.<sup>9</sup>

Für diese Institution verbindet sich mit der Qualifikation und Beratung von (potenziellen) ExistenzgründerInnen aufgrund dieser Struktur ein spezifisches Interesse: Indem sie Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsangebote für Gründungsinteressierte zur Verfügung stellen, sichern sie langfristig zugleich ihr eigenes Bestehen nicht nur durch die Erhaltung einer breiten Mitgliederbasis, sondern auch durch eine gute finanzielle Ressourcenlage über die aus nachhaltigen und erfolgreichen Gründungen resultierenden Mitgliedsbeiträge.

An der Wende von den 1970er zu den 1980er Jahren verzeichnen die Industrie- und Handelskammern einen deutlichen Zuwachs der Aktivitäten im Bereich der Gründungsberatung. Bundesweit werden 1979 26.542 Existenzgründungsberatungen durchgeführt, rund ein Drittel mehr als noch im Vorjahr (IHK Siegen 1980, S. 4). Die Industrie- und Handelskammern bauen zu dieser Zeit ihre Angebotspalette für ExistenzgründerInnen immer weiter aus: Dabei diversifiziert sich zum einen die Form der Maßnahmen (neben seminarförmigen Angeboten werden z.B. verstärkt Individualberatungen eingeführt, vgl. Kamp/Langen/Naujoks 1977, S. 40; IHK Siegen 1980) und zum anderen deren inhaltliche Ausrichtung (so widmet sich z.B. das Pilotprojekt „Existenzgründungsbörse“ gezielt dem Problem der Unternehmensnachfolge, vgl. IHK Siegen 1980).

Gründungsinteressierte werden gezielt angesprochen, indem Informationsmaterialien entwickelt werden wie z.B. die noch heute in ähnlicher Form zum Einsatz kommende Broschüre „Ich mache mich selbstständig“. Aber auch ausführlichere Selbststudienmaterialien entstehen, so z.B. die „Planungshilfe Existenzgründung“. Diese soll eine „Hilfestellung bieten, die wirtschaftlichen Erfolgsaussichten des Vorhabens richtig einzuschätzen und mögliche Gründungsfehler von vornherein zu vermeiden“ und die potenziellen Existenzgründer in die Lage versetzen, „[i]hr Vorhaben selbstkritisch zu prüfen, bevor [s]ie den Schritt in die unternehmerische

---

<sup>9</sup>Zum Start der hier zugrundeliegenden empirischen Untersuchung im Jahr 2008 verzeichneten die Industrie- und Handelskammern bundesweit insgesamt 4,77 Millionen Mitgliedsbetriebe (DIHK o.J.); im selben Jahr zählen die Handwerkskammern 967.201 Mitgliedsbetriebe (Deutscher Handwerkskammertag 2009).

Selbständigkeit wagen“ (Deutscher Industrie- und Handelstag 1983, S. 5).

Doch nicht nur für die Kammern gehört die Beratung von ExistenzgründerInnen bereits vor der starken Ausbauphase in den 1980er Jahren zum ‚Kerngeschäft‘. Auch Unternehmensberatungen beschäftigen sich insofern ganz selbstverständlich immer *auch* mit der Beratung von ExistenzgründerInnen, als die Gründung einen lediglich systematisch abgrenzbaren Sonderfall innerhalb der unterschiedlichen Problemlagen darstellt, welche potenziell zum Gegenstand einer Unternehmensberatung werden können. Trotzdem suchen nur vergleichsweise wenige ExistenzgründerInnen mit ihrem Vorhaben Rat bei frei am Markt agierenden Unternehmensberatungen, „da damit die Vorstellung eines hochbezahlten und für den Gründungsfall nicht erschwinglichen Spezialisten verbunden wird“ (Szyperski/Nathusius 1977, S. 63).

Tatsächlich belegen Kamp et al. (1978) im Rahmen einer empirischen Untersuchung, dass nur 3,4% der befragten GründerInnen, die eine Beratung wahrnehmen, sich von einer privaten Unternehmensberatung beraten lassen. Im Zuge der wachsenden Bedeutung, welche der Beratung für das Gründungsgeschehen zukommt, werden daher politische Maßnahmen getroffen, um die Hürden einer kommerziellen Beratung zu senken: Mittels spezifischer Förderprogramme können Zuschüsse aus Bundesmitteln für die nicht unerheblichen Kosten einer Unternehmensberatung beantragt werden (Gladis 1984, S. 189). Wie noch zu zeigen sein wird, sind die öffentlichen Förderstrukturen von entscheidender Bedeutung für das Ausmaß, in dem die freien Unternehmensberatungen die Beratung von ExistenzgründerInnen als ein Tätigkeitsfeld wahrnehmen (können).

Kamp et al. (1978) zeigen in ihrer Untersuchung aber auch, dass ein großer Teil der in Anspruch genommenen Beratungsleistungen gar nicht in institutionellen Kontexten erbracht wird, sondern z.B. durch ebenfalls selbstständige Freunde und Bekannte erfolgt (35,6 % der Beratungen). Unter den institutionalisierten Beratungsangeboten machen zudem die auf spezifische Fragen in Zusammenhang mit der Existenzgründung gerichteten Angebote einen großen Anteil aus: Gezielte Auskünfte zu steuerlichen oder rechtlichen Fragen holen fast alle GründerInnen bei AnwaltInnen und SteuerberaterInnen ein. Zudem spielen die Banken eine wichtige Rolle bei der Auseinandersetzung mit allen finanzierungsbezogenen Fragen, als Kreditgeber stehen sie den GründerInnen geradezu zwangsweise (und nicht zuletzt im eigenen Interesse) beratend zur Seite. Wenngleich also verschiedene Quellen von Beratung im Kontext der Gründung identifiziert werden können, so bilden doch die Kammern und die freien Unternehmensberatungen die beiden Ausgangspunkte der Entwicklung einer ganzheitlichen, explizit und ausschließlich auf Existenzgründung ausgerichteten Beratungslandschaft.

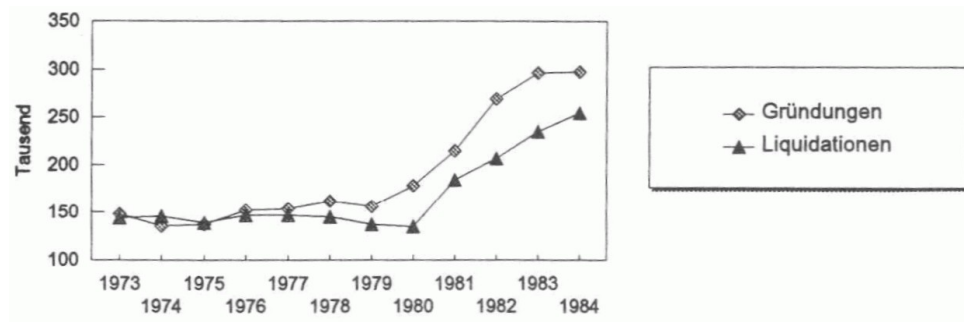


Abbildung 5.1: Unternehmensgründungen und -liquidationen 1973-1984 (Quelle: Schütte 1996, S. 21)

## 5.2 1980er Jahre: Ausdifferenzierung des Gründungsgeschehens

Vor dem Hintergrund der volkswirtschaftlichen Entwicklungen der 1970er Jahre, einer darauf Bezug nehmenden neuen (wirtschafts-)politischen Agenda und daraus abgeleiteter umfassender Fördermaßnahmen, vollzieht sich eine starke Dynamisierung des Gründungsgeschehens in Deutschland, die es durchaus gerechtfertigt erscheinen lassen, insbesondere für die erste Hälfte der 1980er Jahre einen „Gründerboom“ (Bogenhold 1987) zu diagnostizieren.

### Konstituierung der deutschen Entrepreneurship-Forschung

Diese Entwicklung wird auch begleitet von einem erstarkenden wissenschaftlichen Interesse am Gegenstand Existenzgründung. Als Initialzündung der Gründungsforschung in Deutschland können die Ergebnisse eines DFG-Projekts zu den Problemen der Unternehmensgründung gelten (vgl. Szyperski/Nathusius 1977): Die Autoren leisten darin eine begriffliche Differenzierung und Systematisierung, grundlegend für die weitere Forschung ist z.B. ihre Unterscheidung von vier Formen der Unternehmensgründung. Hinsichtlich der Gründerperson unterscheiden sie dabei zwischen selbständiger und unselbständiger Gründung: Während unselbstständige Gründungen insbesondere durch Organisationen vorgenommen werden, um einen bestimmten Aktivitätsbereich organisatorisch zu verfassen (insbesondere also: Betriebsgründungen), dienen selbständige Gründungen dem „Aufbau einer eigenen unternehmerischen Existenz“ (Szyperski/Nathusius 1977, S. 27).

Auf einer zweiten Dimension unterscheiden die Autoren zwischen originären und derivaten Gründungen, also zwischen jenen Gründungen, bei denen ein Unternehmen erstmals errichtet wird und jenen, die an ein bereits existierendes Unternehmen anknüpfen. Innerhalb der selbständigen Gründungen unterscheiden sie damit zwischen Betriebsübernahmen (also: Unternehmensnachfolge) und *Existenzgründungen im engeren Sinne* (vgl. Szyperski/Nathusius 1977, S. 27). Innerhalb der großen Breite aller möglichen Anlässe und Formen von Unternehmensgründungen

wird gerade die ‚Existenzgründung‘ deutlich hervorgehoben als Fokus einer sich konstituierenden Gründungsforschung.

Mit dieser Betonung der selbstständigen Existenz einhergehend erfährt die Person des Unternehmensgründers / der Unternehmensgründerin anknüpfend an das Schumpetersche Bild des Entrepreneurs eine besondere Aufmerksamkeit. Insbesondere vor dem Hintergrund der politischen Bemühungen um eine Aktivierung des unternehmerischen Potenzials erwächst die Frage, wodurch sich ExistenzgründerInnen auszeichnen und in welcher Hinsicht sie sich von der großen Masse all jener, die diesen Schritt für sich nicht erwägen oder ihn nicht gehen, unterscheiden. Die betriebswirtschaftliche Forschung zu ExistenzgründerInnen scheint in der Beantwortung dieser Frage nachhaltig von den Ideen Schumpeters geprägt zu sein, so unterscheidet z.B. Nowak (1991, S. 138) in der Betrachtung der Rolle der UnternehmerInnen für den Erfolg von Gründungen zwei Dimensionen: Die „analytisch-systematischen Fähigkeiten“, mit deren Hilfe rational richtige betriebswirtschaftliche Entscheidungen getroffen werden, werden zwar durchaus als relevant für den Erfolg unternehmerischer Tätigkeit eingeschätzt; solche fachlichen Wissensbestände und Kompetenzen sind aber mindestens ebenso relevant für sämtliche Managementpositionen in wirtschaftlich agierenden Organisationen, weshalb sie nicht als Alleinstellungsmerkmal von ExistenzgründerInnen betrachtet werden.

Ein ‚echter Unternehmer‘ zeichne sich vielmehr durch eine zweite Gruppe von Dispositionen aus, nämlich die mit dem Begriff des ‚entrepreneurship‘ assoziierten kreativ-schöpferischen Fähigkeiten. Diese aber seien Nowak zufolge „weitgehend subjektiv-mentalitätsbedingter Natur und demzufolge nicht erlernbar“. Dies trifft sich mit der (bisweilen mythisch übersteigerten) Vorstellung des Unternehmers als Protagonist der schöpferischen Zerstörung bei Schumpeter, der sich für diese Rolle eben weniger aufgrund von bestimmten Wissensbeständen und Kompetenzen, sondern vielmehr durch einzigartige Persönlichkeitseigenschaften empfiehlt.

Insbesondere in der wirtschaftswissenschaftlichen Entrepreneurship-Forschung hat diese Forschungsperspektive, welche die spezifische Persönlichkeitsmerkmale von ExistenzgründerInnen in den Blick nimmt, starke Verbreitung und anhaltende Wirkung gefunden. Wie Stephan (2011, S. 16) resümiert, hat Schumpeter mit der Untersuchung von Motivlagen und Persönlichkeitseigenschaften des Unternehmers „ein Forschungsfeld adressiert, welches die Entrepreneurship-Forschung auch einhundert Jahre später als Kernthema im Fokus hat“. Dieses Paradigma prägt so auch die sich konstituierende Entrepreneurship-Forschung im Deutschland der 1980er Jahre: Wenn etwa Klandt (1984) sich in seiner Untersuchung mit „Aktivität und Erfolg des Unternehmungsgründers“ auseinandersetzt, so misst er der Gründungsperson mit ihren jeweils spezifischen Persönlichkeitseigenschaften eine zentrale Rolle für den Erfolg der Gründung bei. In der empirischen Analyse wird dies berücksichtigt, indem neben betriebswirtschaftlichen Analysen standardisierte psychologische Testverfahren eingesetzt werden, um eben diese einzigartige ‚Unternehmerpersönlichkeit‘ näher charakterisieren zu können. In dem Maße, wie dabei die Persönlichkeit der GründerInnen als Kernmerkmal gesetzt wird, stellt sich aber auch die Frage, inwieweit dann ein Erlernen von Unternehmertum über-

haupt möglich ist:

„Der wirkliche, der in seinem Umfeld akzeptierte Professional verfügt jedoch stets über ein Mehr, ein add on, das seine Arbeitsweise und seine Leistung heraushebt. Oft basiert dieses auf besonders gelungenen Kombinationen von Fähigkeiten in spezifischen Kontexten (...). Dieses add on kann letztlich nicht antrainiert werden. Sein Wirksamwerden setzt Training allerdings voraus. Dies gilt für Sportler, Künstler, aber natürlich auch für Unternehmer und Gründer“ (Winand/Nathusius 1990, S. 99).

### **Ausdifferenzierung des Gründungsgeschehens**

Der insbesondere in wirtschaftswissenschaftlichen Diskursen gepflegten Faszination für die einzigartige Gründerpersönlichkeit stellen sich in den 1980er Jahren aber auch erste soziologische Untersuchungen entgegen, die weniger auf ein verbindendes Moment unternehmerischen Handelns abstellen, als vielmehr die Ausdifferenzierung des gesellschaftlichen Phänomens Existenzgründung in den Blick nehmen: Dieter Bogenhold (1987) unterscheidet in seiner Untersuchung zum „Gründerboom“ der 1980er Jahre prinzipiell zwei Typen der sogenannten „neuen Selbständigen“: Auf der einen Seite stehen dabei die auch im Fokus der wirtschaftspolitischen Förderung stehenden ‚wahren Entrepreneurs‘, also jene innovativen UnternehmensgründerInnen, die insbesondere im High-Tech-Bereich zu verorten sind und die wirtschaftliche Dynamik in der Bundesrepublik beleben sollen. Auf der anderen Seite stehen aber vermehrt auch ExistenzgründerInnen „aus Not“, welche die Selbstständigkeit als (einzige) Alternative zu einem – vor dem Hintergrund der Entwicklung des Arbeitsmarkts rar gewordenen – abhängigen Beschäftigungsverhältnis aufnehmen.

Bogenhold verweist darauf, dass die Selbstständigkeit aus Not heraus als Alternative zur abhängigen Beschäftigung und prekäre Form der materiellen Existenzsicherung weder ein neues noch ein auf die westlichen Industrienationen beschränktes Phänomen ist (vgl. Bogenhold 1987, S. 29 ff.). In Zeiten eines sinkenden Angebots an abhängigen Beschäftigungsoptionen steigt die Zahl von Klein- und Kleinstbetrieben, insbesondere in jenen Wirtschaftsbereichen, in denen vergleichsweise niedrige Eintrittsbarrieren anzutreffen sind. Auch im Zuge des Gründungsbooms der 1980er Jahre finden sich solche Gründungen aus der Not heraus, die oft als Soloselbstständigkeit angelegt sind und sich vor allem im Bereich personenbezogener Dienstleistungen ansiedeln.

Die GründerInnen, die aus Not heraus die Selbstständigkeit aufnehmen, sind entsprechend häufig durch schlechte Chancen am ersten Arbeitsmarkt gekennzeichnet; niedrige Bildungsabschlüsse und mangelnde Berufsqualifikationen wirken in dieser Gruppe häufig zusammen mit weiteren sozialen Ungleichheitsdimensionen, so verweist Bogenhold z.B. auf ethnische Minderheiten, die insbesondere in den Branchen Einzelhandel und Gastgewerbe eine auch quantitativ bedeutende Rolle spielen (Bogenhold 1987, S. 34).

Zugleich wird in der Untersuchung aber auch herausgearbeitet, dass die Gruppe der Gründungen aus der Not heraus sozial äußerst heterogen zusammengesetzt ist und daher einer weiteren Differenzierung bedarf: Bogenhold porträtiert deshalb zwei weitere Typen von Selbstständigen, die zwar viele Merkmale mit traditionellen ‚VerlegenheitsgünderInnen‘ teilen, zugleich aber auch sehr spezifische Formen beruflicher Selbstständigkeit darstellen, die sich in den 1980er Jahren zunehmend verbreiten, nämlich zum einen die Gruppe der „alternativen Selbstständigen“ sowie zum anderen die „Zwitterselbstständigen“. Letztere Gruppe setzt sich zusammen aus „Erwerbspersonen, die formal selbstständig tätig sind, deren Arbeits- und Lebenssituation aber andererseits vielmehr an die von abhängig Beschäftigten in untersten Hierarchieebenen erinnert“ (Bogenhold 1987, S. 86).

Es handelt sich also um jene Formen von beruflicher Selbstständigkeit, die nicht im klassischen unternehmerischen Sinne ihr Angebot frei am Markt platzieren, sondern strukturell sehr eng an ein einzelnes Unternehmen als Abnehmer ihrer Leistungen gekoppelt sind. Es handelt sich also zumeist um Klein- und Kleinstbetriebe, die Leistungen für Unternehmen in der Form der Selbstständigkeit anbieten, welche zuvor für gewöhnlich unternehmensintern durch ArbeiterInnen und Angestellte erbracht wurden.

Die „Zwitterselbstständigen“ stehen damit in enger Verbindung zu „Verlagerungs- und Individualisierungsstrategien betrieblichen Risikos“ (Bogenhold 1987, S. 90), also von Outsourcing-Strategien, die seit den 1980er Jahren (auch bedingt durch die wirtschaftliche Gesamtentwicklung) in vielen Branchen zunehmend anzutreffen sind. Als Beispiele führt Bogenhold „Haustransporteure“<sup>10</sup> in der Logistikbranche und „Mini-Subs“<sup>11</sup> im Baugewerbe an.

„Sie haben vom Selbständigen und vom abhängig Beschäftigten jeweils die eher negativen Seiten, nämlich das Risiko der Selbständigen, in der Einkommenserzielung und eigenen Arbeitskraftverwertung direkt von unsicheren Marktverhältnissen abhängig zu sein, ohne andererseits faktisch nennenswerte unternehmerische Spielräume zu haben. Demgegenüber steht die reale Abhängigkeit vom Auftraggeber, die der Arbeitssituation abhängig Beschäftigter ähnelt, ohne aber gleichzeitig in den Genuß der relativen Vorteile von Arbeitnehmern [...] zu kommen.“ (Bogenhold 1987, S. 86 f.)

Mediale Aufmerksamkeit erhält in den 1980er Jahren aber vor allem die Gruppe der „alternativen Selbstständigen“, die bisweilen als Vorreiter veränderter Arbeits-

---

<sup>10</sup> Als selbständige FahrerInnen mit eigenem Fahrzeug veräußern diese ihre Transportkapazitäten an Unternehmen, die so Auslastungsspitzen flexibel bewältigen können, ohne dafür ihren internen Fuhrpark ausweiten und damit u.U. zeitweilige Unterauslastungen in Kauf nehmen zu müssen

<sup>11</sup> Unter diesem Begriff werden z.B. ArbeiterInnen verstanden, die formal als EinzelunternehmerInnen am Bau auftreten, de facto aber dort oftmals die selben Tätigkeiten wahrnehmen und auf die gleiche Weise in die Weisungshierarchie eingebunden sind wie abhängig Beschäftigte des Bauunternehmens.

und Produktionsverhältnisse und einer alternativen Ökonomie stilisiert werden. In dieser Gruppe findet sich ein hoher Anteil von AkademikerInnen, insbesondere AbsolventInnen geistes- und sozialwissenschaftlicher Studiengänge, die häufig politisch aktiv in Studentenbewegung und später in den neuen sozialen Bewegungen waren. Ihre Ablehnung der etablierten Ökonomie und die resultierende Schwierigkeit, einen (akzeptablen) Arbeitsplatz am Markt zu finden führt sie zu einer Suche nach gangbaren Alternativen: „Konnte der kapitalistische Markt schon nicht eliminiert werden, ging es nun vielmehr um das Wie in der Produktion. Zu den Basics der alternativen Ökonomie zählten die Gebrauchswertorientierung und die Möglichkeit eines basisdemokratischen, weniger arbeitsteiligen Produktionsprozesses. Die größtmögliche Gleichheit der ProduzentInnen und das hierarchiefreie Arbeiten sind hier ebenso verankert wie das Ziel, Macht abzuschaffen.“ (Plogstedt 2006, S. 19)

Viele alternative Selbstständige wählen diese Lebens- und Arbeitsform in der Hoffnung, „der wachsenden Entfremdung in den zwischenmenschlichen Beziehungen, der Entwicklung immer unmenschlicherer Arbeitsverhältnisse, einen oft zu beobachtenden Rückzug in kommunikationsarme Kleinfamilien, einer inhumanen Weltpolitik und dem katastrophalen Umgang mit der Umwelt eine Alternative entgegenzusetzen. Daneben spielt zudem eine immer größere Rolle, daß Millionen von Menschen der Zugang zu ‚Normalarbeitsplätzen‘ versperrt ist“ (Bischoff/Damm 1985, S. 9). Die hier anklingende Doppelbegründung alternativer Selbstständigkeit sieht auch Bogenhold in seiner Untersuchung bestätigt: Den wichtigsten Unterschied zu (anderen) NotgründerInnen sieht er in einem allgemein höheren Bildungsniveau, während aber die faktischen Beschäftigungschancen und der oftmals prekäre Status der Gründung den Mythos alternativer Selbstständigkeit teilweise auch entzaubern (Bogenhold 1987, S. 42).

Die explizite Kopplung der selbstständigen Tätigkeit an eine spezifische politisch-weltanschauliche Kultur und einen explizit gesellschafts- und wirtschaftskritischen Anspruch ist dabei nicht nur für eine symbolisch aufgewertete Selbst- und Fremdwahrnehmung bedeutsam, sondern letztlich auch in ökonomischer Hinsicht überlebenswichtig: Die Alternativbetriebe treten mit etablierten Unternehmen kaum in Konkurrenz, da sie sich mit ihren Angeboten häufig auf einen „Sympathisantenmarkt“ beziehen, indem sie vorwiegend Leistungen mit explizit „lebens- und/oder gesellschaftsveränderndem Anspruch“ (Bischoff/Damm 1985, S. 9) anbieten, sei es im Bereich der Produktion (z.B. ökologische landwirtschaftliche Produktion), im Handel (z.B. Buchläden, welche die Literaturgrundlage alternativer Lebensstile liefern) oder im Dienstleistungsbereich (insbesondere alternative Bildungs-, Sozial- und Kulturangebote).

### **Frauenbetriebe**

In vielerlei Hinsicht in die Formation der Alternativbetriebe einzubetten, zugleich aber auch daraus hervorzuheben sind die Frauenbetriebe. Gemeinsam ist beiden Entwicklungen der enge Bezug zu einer politischen Bewegung – im Falle der Frau-

enbetriebe der zweiten Frauenbewegung – und die Wurzeln in der Studentenbewegung. Am Anfang stehen zunächst politisch koalierte EinzelakteurInnen, die sich in den 1970er und 1980er Jahren zunehmend organisieren, insbesondere durch die Schaffung von Infrastrukturen für den Austausch innerhalb der Bewegung, z.B. in Form von Frauenzentren. Dort können sich zunehmend verschiedene Frauenprojekte ausdifferenzieren, die insbesondere die Bildung und Beratung von Frauen zum Gegenstand haben, damit einhergehend aber flankierende Angebote angefangen bei Kulturangeboten, über deren gastronomische Betreuung bis hin zur Literaturerzeugung und -verbreitung.

„Die frühen, in den 70er Jahren entstandenen Frauenprojekte waren in aller Regel nicht arbeitsmarktpolitisch motiviert, sondern zielten – wenn sie überhaupt erwerbswirtschaftlich ausgerichtet waren – auf die Schaffung einer eigenen Frauenöffentlichkeit ab (Frauenbuchläden, Frauencafés, Frauenverlage etc.). Die Schaffung von Arbeitsplätzen war eher ein Nebeneffekt; in einer Vielzahl von Projekten wurde ehrenamtlich gearbeitet; fast alle Projekte begannen ohne Beratung und betriebswirtschaftliche Kenntnisse, ohne öffentliche Förderung“ (Lammar 1995, S. 92).

In den 1980er Jahren verändert sich diese Situation jedoch: Im Zuge der zunehmenden Ausdifferenzierung unterschiedlicher Projekte und Arbeitsbereiche sowie mit deren Wachstum, werden zunehmend Frauenbetriebe gegründet. Ähnlich wie bei den Alternativbetrieben handelt es sich dabei aber um dezidiert alternative Projekte, die einen gesellschaftsverändernden Anspruch vertreten und diesen in ihrer unternehmerischen Tätigkeit durchzusetzen suchen. Dies bezieht sich zum einen auf die inhaltliche Arbeit, die sich explizit auf die Bedürfnisse von Frauen richtet und den Prinzipien von Ganzheitlichkeit, Parteilichkeit und Betroffenheit folgt (Plogstedt 2006, S. 53).

Dies gilt zweitens auf der kulturellen Ebene der legitimen Motivationen und Ziele des Wirtschaftens in den Frauenbetrieben, die sich kapitalistischen und patriarchalen Motiven strikt verweigert, so zählt Plogstedt (Plogstedt 2006, S. 79 ff.) u.a. „Macht“ und „Reichtum“ zu den klassischen Tabus in den Frauenkollektiven. Und dies gilt drittens für die Organisation der Frauenbetriebe als Kollektive: Das Gebot der Gleichheit wird als oberste Leitlinie auf die betrieblichen Strukturen angewendet, z.B. in Hinblick auf Entscheidungsbefugnisse, Entlohnung und Tätigkeitsdifferenzierung. Als möglichst hierarchiefreie Organisationen werden Entscheidungen konsensuell getroffen, vielfach werden alle Mitglieder tätigkeits- und qualifikationsunabhängig in der selben Höhe entlohnt und oftmals erfolgt keine klare Zuweisung von Zuständigkeiten in Form von bestimmten Stellen, sondern es herrscht das Prinzip „Jede kann alles, jede macht alles“ (Plogstedt 2006, S. 59).

Tatsächlich sind die meisten Frauen hoch qualifiziert – nicht aber unbedingt in allen Fragen unternehmerischen Handelns kompetent: „Da die notwendigen Kenntnisse nicht immer vorhanden waren, mussten sich die Frauen das notwendige Wissen beibringen – gegenseitig und selbstgestrickt in einem mühseligen Trial-and-Error-Lernprozess oder durch Kurse“ (Plogstedt 2006, S. 35). Gegen eine ‚Professionalisierung‘ bestehen in den Frauenbetrieben lange Zeit starke Widerstände,



weil dies zugleich den Projektcharakter der Frauenbetriebe unterminieren würde, der für ihr Selbstverständnis als Teil einer sozialen Bewegung aber relevant ist. Trotzdem entstehen vielfältige Bildungs- und Beratungsangebote, die sich auch über längere Zeit erhalten und einen wichtigen Kern bilden für die Entwicklung von frauenspezifischen Angeboten im Feld der Existenzgründungsberatung.

Ökonomisch tragfähig bleibt das Konzept über weite Strecken der 1980er Jahre vor dem Hintergrund zweier Momente: Zum einen konnten sich viele Projekte durch eine konsequent enge Kopplung an die Frauenbewegung eine stabile Marktsituation für ihre Leistungen schaffen: „Die Projekte waren ja als Echo auf die Frauenbewegung entstanden. Da die Produkte wiederum ihre Abnehmerinnen in der Frauenbewegung fanden, gab es aufgrund der Nähe von Produzentinnen und Konsumentinnen kein Problem. Der Markt fiel mit der Bewegung zusammen. Solange beide expandierten, waren das positive Synergien“ (Plogstedt 2006, S. 18).

Zum anderen können die Frauenbetriebe in den 1980er Jahren staatliche Mittel akquirieren, die für den Erhalt vieler Betriebe unabdingbar sind, insbesondere da ein großer Teil der Frauenbetriebe seine Arbeitsschwerpunkte im Bildungs-, Sozial- und Kultursektor hat. Doch sowohl die enge Verbindung zur zweiten Frauenbewegung wie auch die staatlichen Mittel werden als Fundament der Frauenbetriebe in den 1990er Jahren zunehmend brüchig.

## 5.3 1990er Jahre: Wiedervereinigung und Existenzgründung

Mit der Wiedervereinigung Deutschlands ändern sich einige wichtige Rahmenbedingungen für Existenzgründungen und deren Beratung. In erster Linie entsteht ein hoher Bedarf für Unternehmensgründungen, indem sich in den neuen Bundesländern ein riesiger Markt eröffnet, der in allen Bereichen des Konsums durch einen erheblichen Nachholbedarf gekennzeichnet ist. Die staatliche Wirtschaftsstruktur wird in ein privatwirtschaftliches System überführt, was mit vielfältigen Um- und Neugründungen einhergeht. In zweiter Linie resultieren aus der Wiedervereinigung hohe Belastungen für die öffentlichen Haushalte, sodass in allen öffentlichen Förderaktivitäten deren Effektivität und deren Effizienz zu hoch bedeutsamen Kriterien werden.

Dies hat Effekte auf die Gründungsforschung, die nun noch stärker die Frage fokussiert, inwiefern Beratungsangebote tatsächlich zu einer Stimulation der Gründungsaktivität beitragen und ob diese Bemühungen letztlich eine positive volkswirtschaftliche Bilanz aufweisen können. Die Universitäten werden aber nicht nur in Hinblick auf die Gründungsforschung in den 1990er Jahren zunehmend bedeutsam: Vielmehr werden sie selbst zu zentralen AkteurInnen im Bereich der Gründungsberatung.

### Neuaufbau der Unternehmensstrukturen in den neuen Bundesländern

Durch die Wiedervereinigung stand die Wirtschaftspolitik vor der Herausforderung, die Wirtschaftsstruktur in den neuen Bundesländern fast vollkommen neu aufzubauen. Die ehemaligen Staatsbetriebe (‘volkseigenen Betriebe’) wurden durch die noch in der DDR gegründete Treuhandanstalt saniert: Dies bedeutete formal z.B. die Umformung in marktwirtschaftliche Rechtsformen und die Zerlegung ehemaliger Großbetriebe (‘Kombinate’) in kleinere wirtschaftliche Einheiten. Hauptziel war es, eine möglichst weitgehende und rasche Privatisierung der Staatsbetriebe zu erreichen, indem die neuen kleineren Betriebseinheiten verkauft wurden.

In vielen Fällen war es jedoch nicht ohne weiteres möglich, KäuferInnen zu finden und so war ein wichtiger (und in der öffentlichen Wahrnehmung wohl der prägnanteste) Aspekt der Arbeit die Stilllegung von Betrieben. Sowohl im Zuge der Privatisierung von Betrieben als auch durch die Stilllegungen wurden viele Beschäftigte arbeitslos. „Durch Privatisierungen, Ausgründungen und betriebsbedingte Kündigungen haben Treuhandunternehmen ihre Beschäftigung von 4,1 Millionen Mitte 1990 auf 1,24 Millionen am 1.4.1992 abgebaut. Mitte 1992 sind noch etwa 1 Million in Treuhandunternehmen beschäftigt“ (Kühl/Schaefer/Wahse 1992, S. 519).

Auf der einen Seite eröffnet sich in dieser Situation ein großer neuer Absatzmarkt für Beratungsleistungen insbesondere von Unternehmensberatungen, so „beliebte sich 2001 der Umsatz unternehmensbezogener Beratungsdienstleistungen auf insgesamt 12,9 Mrd. Euro. 1995 waren es noch 7,2 Mrd. Euro.“ (Wimmer 2004, S. 9).<sup>12</sup> Dieser plötzliche Anstieg des Bedarfs an Unternehmensberatung brachte es – wie auch in einigen anderen Wirtschaftsbereichen – mit sich, dass im weitgehend unregulierten Beratungsmarkt auch viele ‘schwarze Schafe’ die Gunst der Stunde nutzten: „Berater sehen sich gern als selbstlose Lichtgestalten, die mit ihrer Kompetenz anderen helfen. Dabei ist die Geschichte der Zunft voller dunkler Kapitel. Ein besonders düsteres handelt von der deutschen Einheit als Beratungsmarkt.“ (Staute 1996, S. 76). Vor diesem Hintergrund wird insbesondere in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre zunehmend öffentliche Kritik an Unternehmensberatung laut, die eine nachhaltige Schädigung ihres gesellschaftlichen Ansehens zu Folge hat (Gross 2003) und die auch für ihre Verortung im aktuellen Feld der Gründungsberatung noch nachwirkt.

Auf der anderen Seite sucht die Politik die wirtschaftliche Entwicklung im Osten des Landes mit unterschiedlichsten Maßnahmen zu stützen. Ein wichtiges wirtschafts- bzw. arbeitsmarktpolitisches Instrument stellen in diesem Zusammenhang die sogenannten ‘Gesellschaften für Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung’ (ABS) dar, die in den neuen Ländern in großer Zahl gegründet werden (Steinert 1994). Diese sollen eigentlich eine temporäre Übergangsstation bilden, um gerade die ehemaligen Beschäftigten der ostdeutschen Staatsun-

<sup>12</sup>Dies fällt zusammen mit der Blütezeit des ‘Beratungsbooms’, der in den 1980er Jahren durch Veröffentlichungen wie z.B. „Auf der Suche nach Spitzenleistungen“ (Peters/Waterman 1984) ausgelöst wurde

ternehmen zunächst ‚aufzufangen‘ und im Idealfall zu dauerhafter Beschäftigung zu führen – insbesondere, indem Ausgründungen erfolgen sollen.

Doch wie Brater et al. (Brater/Linding/Maurus 1993) feststellen, wird dieses Ziel selten erreicht: „In der Präambel der Rahmenvereinbarung für die ABS-Gesellschaften vom 17. Juli 1991 wird u.a. formuliert: ‚Es ist anzustreben, daß aus den ABS Neugründungen von Unternehmen hervorgehen‘. Dieser Auftrag an die ABS gewinnt gegenwärtig an Aktualität in einer Situation, in der die oft beschworene ‚Brückenfunktion‘ der ABS nicht greifen kann, weil das zu überbrückende Tal der Beschäftigungslosigkeit sich als breiter erweist als angenommen und die Brücke nicht das andere Ufer neuer Beschäftigungschancen erreicht, sondern im Nichts längerer Arbeitslosigkeit endet“ (Brater/Linding/Maurus 1993, S. 9).

Der überwiegende Teil der im Rahmen der empirischen Untersuchung von Brater et al. befragten Ausgründer sei, so die Einschätzung der Autoren, von ihren eigenen Gründungsprojekten wenig überzeugt. Neben diesem mangelnden Zutrauen – für das die Autoren vor dem Hintergrund fehlender unternehmerischer Qualifikationen auch durchaus gute Gründe sehen – registrieren sie auch einen mangelnden „unternehmerischen Willen“: Für eine feste abhängige Beschäftigung würden die meisten der Befragten ihre unternehmerische Selbstständigkeit sofort wieder aufgeben (Brater/Linding/Maurus 1993, S. 105).

Zugleich konstatieren die Autoren auf dieser Grundlage insgesamt einen problematischen Trend: „In dem Maße, in dem die Sondersituationen vom Anfang der ABS-Gesellschaften, als sie ganze Belegschaften übernahmen, abklingt und die Mitarbeiter der ABM-Projekte den normalen Maßstäben des AFG entsprechen, werden sich diese Probleme verschärfen: In ABM-Projekte werden zunehmend Arbeitskräfte vermittelt, die aufgrund ihrer Qualifikationsprofile und aufgrund ihrer persönlichen Eigenschaften für eine Existenzgründung konsequenterweise gerade besonders ungeeignet sind.“ (Brater/Linding/Maurus 1993, S. 109)

Die Förderung von Existenzgründungen stellt also auch vor dem Hintergrund der Wiedervereinigung ein ganz zentrales politisches Mittel dar, mit dem der Herausforderung des ‚Aufbau Ost‘, vor allem aber auch der problematischen Beschäftigungssituation in den neuen Bundesländern begegnet werden soll. Zugleich zeigt sich gerade in dieser historisch besonderen Situation, dass eine erfolgreiche Existenzgründung nicht nur eines (branchenspezifisch angemessenen) Qualifikationshintergrunds der GründerInnen bedarf, sondern maßgeblich auf viel grundlegenden Voraussetzungen beruht. Anhand der ostdeutschen Bevölkerung verdeutlicht sich, dass es nicht nur Lernbedarf hinsichtlich der ‚neuen Spielregeln des kapitalistischen Systems‘ gibt, sondern dass es zudem gilt, die Motivation, in diesem Spiel als UnternehmerIn aktiv mitspielen zu wollen, gezielt anzuregen.

Dies bildet einen wichtigen Hintergrund dafür, dass im Verlauf der 1990er Jahre immer stärker eine „Neue Kultur der Selbstständigkeit“ (Frick et al. 1998; Staute 1996) gefordert wird. Mit dieser Rückbindung rückt zunehmend auch das allgemeine Bildungssystem in den Blick: Um eine solche Kultur der Selbstständigkeit in Deutschland zu etablieren müsse eine möglichst umfassende und frühzeitige Erziehung zum Unternehmertum geleistet werden, womit insbesondere den Schulen

und Hochschulen eine Mitverantwortung für das Gründungsgeschehen zugewiesen wird.

### **Vom Kollektivbetrieb zur Einzelunternehmerin**

In den 1990er Jahren erfahren auch die Frauenbetriebe einen deutlichen Wandel, dabei ändern sich mit der Wiedervereinigung auch auf Gesamtdeutschland bezogene die Struktur und Verteilung von Frauenbetrieben: In den neuen Bundesländern entstehen sehr viele Frauenprojekte, die sich aber von dem Kollektivgedanken der Frauenbetriebe in den alten Bundesländern distanzieren: So war nach dem Bruch mit der sozialistischen Vergangenheit nicht nur der Begriff des Kollektivs untragbar, sondern auch die sozialistisch inspirierten Organisations- und Führungsstrukturen. Hier wurden viel häufiger Geschäftsführerinnen mit klaren Leitungsbefugnissen eingesetzt. In diesem Zuge tritt immer häufiger die Einzelunternehmerin an die Stelle des kollektiven Frauenbetriebs. (Plogstedt 2006, S. 138 ff.)

Für die 1990er Jahre diagnostiziert Lammar eine Spaltung in zwei Lager: Auf der einen Seite stehen dabei die ‚klassischen‘ Frauenprojekte, die sich zwar zunehmend marktwirtschaftlich ausrichten, aber prinzipiell an ihrem gesellschaftsverändernden Anspruch festhalten. Daneben treten laut Lammar unternehmerische Ansätze,

„die von einem liberalen Gleichheitsverständnis ausgehen und eine politische Linie vermissen lassen. Sie haben vor allem die Förderung mittelständischer Frauen als selbständige Unternehmerinnen im Blick. Ihnen geht es im Sinn des neoliberalen Gleichstellungskonzepts neben individuellem Führungstraining und Karriereplanung um das Herstellen einer höheren Akzeptanz (der gut ausgebildeten Frauen, die vorrangig interessieren) durch die herkömmlichen Beratungs- und Förderinstrumente. Ein Großteil der zur Zeit von Bundes- und Landesministerien vergebenen Forschungsaufträge geht in diese Richtung, die Frauen vor allem ermuntern will, ‚groß zu denken‘. Immer mehr Frauen mit (ehemals) autonomem Hintergrund münden unkritisch in diesen Trend [...] ein, ohne sich der sich daraus ergebenden bedenklichen Polarisierung der Frauenbewegung bewußt zu sein.“ (Lammar 1995, S. 93)

### **Entrepreneurship-Forschung und Entrepreneurship-Education**

Ende der 1980er Jahre mehren sich (insbesondere volkswirtschaftliche) Wirkungsanalysen der wirtschaftspolitischen Instrumente, die zur Stimulation des Gründungsgeschehens bzw. zur Förderung von Existenzgründungen eingesetzt wurden (Hunsdiek/May-Strobl 1987; Kurz/Röger/Zarth 1990). Teilweise ist dabei auch die Beratung von ExistenzgründerInnen schon expliziter Bestandteil des Forschungsinteresses (Nowak 1991). Insbesondere auf europäischer Ebene erfolgen verstärkt

Untersuchungen, die sich mit den unterschiedlichen nationalen ‚Kulturen‘ der Gründungsförderung vergleichend auseinandersetzen.

Gleichzeitig werden aber auch die Bemühungen verstärkt, die individuellen Voraussetzungen und Gelingensbedingungen von Existenzgründungen näher zu erhellen (Frese 1998). Im Zuge der oben angesprochenen Diskussion um eine „neue Kultur der Selbstständigkeit“ werden dabei auch Sozialisation und Erziehung in ihrer Bedeutung für Gründungsneigung und Gründungserfolg stärker in den Blick genommen, z.B. wenn der höhere Erfolg von GründerInnen attestiert wird, die selbst aus einer UnternehmerInnenfamilie stammen (Schmidt-Rodermund/Silbereisen 1998).

Damit einhergehend wächst aber auch das Interesse an der Rolle des Bildungssystems und neben der Schule wird insbesondere die Hochschule als möglicher Ort der Entrepreneurship-Education in den Blick genommen: Zunächst steht dabei eine zumeist an wirtschaftswissenschaftliche Fachbereiche gekoppelte Unternehmerrausbildung im Vordergrund, die nun zunehmend als Teil des betriebswirtschaftlichen Curriculums verankert wird. Im Zuge der Forderungen nach stärkerer Einbettung der Entrepreneurship-Education an deutschen Hochschulen werden vermehrt Erfahrungen der US-Hochschulen bemüht, wo diese bereits im Begriff sei, sich „institutionell zu verankern und als eigenständige Disziplin in den Wirtschaftswissenschaften zu etablieren“ (Walterscheid 1998, S. 3).

Dabei sitzt Entrepreneurship-Education gewissermaßen zwischen zwei Stühlen: Einerseits bemüht sie sich um eine fachwissenschaftliche Verankerung und setzt sich damit dem Vorwurf einer zu großen Nähe zur traditionellen MBA-Ausbildung aus, andererseits bemüht sie sich um eine große Praxisnähe und wird vor diesem Hintergrund in ihrer Wissenschaftlichkeit angezweifelt (Walterscheid 1998, S. 8). In der Auseinandersetzung um die Implementierung von Entrepreneurship-Education konstatiert Walterscheid eine Art Paradigmenstreit: Die „alte Schule“ sei streng auf die Vermittlung von Fachwissen fokussiert und orientiere sich dabei weitgehend an den klassischen subdisziplinären Wissensordnungen der Betriebswirtschaftslehre, sodass lediglich der Businessplan in einer Art „Verbindungs- und Vermittlungsposition“ das eigentliche Zentrum der Entrepreneurship-Education bilde.

Dadurch werde „die Herausbildung der übrigen Kompetenzen und Fertigkeiten, die den unternehmerischen Erfolg befördern, an andere Bereiche verwiesen [...]“. Soweit nicht davon ausgegangen wird, daß solche Eigenschaften angeboren sind, werden sie dem Feld der beruflichen Erfahrung zugewiesen. Als Motto wird der alten Schule daher zugeschrieben: ‚Don’t think too much about the venture. Do it.‘; allerdings gilt das Motto mit der Einschränkung: ‚Wait until you are thirty-five‘“ (Walterscheid 1998, S. 8).

Die neue Schule hingegen zielle stärker darauf ab, „auch jene Fähigkeiten und Kompetenzen dem Bildungsprozeß zugänglich zu machen, die die alte Schule allein an die Lebens- und Berufserfahrung (oder die genetische Prägung) verwiesen hatte. [...] Das formale Bildungsverständnis der Neuen Schule schlägt sich nieder in ihrer Orientierung am Bild der unternehmerischen Persönlichkeit. Diese ist weniger durch ihr Wissen über den Gegenstand Unternehmensgründung gekenn-

zeichnet, als vielmehr durch eine Reihe von subjektiven, an die Person gebundenen Fähigkeiten und Kompetenzen.“ (Walterscheid 1998, S. 10)

Mit dieser Neuausrichtung der Entrepreneurship-Education verliert sie also letztlich ihren Charakter als fachlicher Wissensbestand, an Stelle von Wissen geht es nun vielmehr um „ein Können. Dieses enthält zwar auch Wissen, aber zum Wissen muß noch etwas hinzutreten, um das ‚Gewußte‘ auch praktisch umsetzen zu ‚können‘.“ (Walterscheid 1998, S. 10) Wenngleich die Wirtschaftswissenschaften und vor allem die Betriebswirtschaftslehre nach wie vor als die legitimen disziplinären Sachwalter auftreten, verschiebt sich das unternehmerische Können hin zu einer Querschnittskompetenz, die auch für Nicht-Betriebswirte Relevanz beansprucht. In diesem Zusammenhang können sich an den Hochschulen Bildungs- und Beratungsangebote im Zusammenhang mit Existenzgründung etablieren, die aber nicht mehr länger nur Studierende der Wirtschaftswissenschaften adressieren.

### Existenzgründungen aus der Hochschule

Denn die Förderung von Existenzgründungen erhält für Hochschulen eine ganz eigene Bedeutung: In dem Maße, wie Universitäten und Hochschulen unter den Druck geraten, den gesellschaftlichen Nutzen ihrer Lehr- und Forschungsaktivitäten unter Beweis stellen zu müssen, stellt sich als eine Erfolgsdimension auch der wirtschaftliche Nutzen heraus: Vor dem Hintergrund von internationalen Erfolgsgeschichten wie z.B. dem Silicon Valley gerät auch in Deutschland zunehmend die Bedeutung der Universitäten für die regionale Wirtschaftsentwicklung in den Fokus. Forschungsergebnisse (insbesondere aus Naturwissenschaften und Technik) sollen auch wirtschaftlichen Erfolg zeitigen, nach Möglichkeit für die Hochschule selbst, zumindest aber in den jeweiligen regionalen Kontexten.

Insbesondere im internationalen Vergleich wird aber zugleich deutlich, dass die relative Stärke Deutschlands in Forschung und Entwicklung sich nicht nahtlos auch in deren wirtschaftliche Nutzung überträgt, die Überwindung dieses „knowing-doing-gap“ gilt daher als eine zentrale Herausforderung im Kontext der Wissensgesellschaft (Röpke 2002). Die Förderung von Existenzgründungen aus der Hochschule wird deshalb zu einem wichtigen Mittel im Rahmen der Bemühungen um einen lebhaften Technologie- und Wissenstransfer.

Entsprechend soll sich Entrepreneurship-Education nicht als ein Element des BWL-Studiums verstehen, vielmehr müssen Studierende aller Fachrichtungen, insbesondere aber wissenschaftliche MitarbeiterInnen und ProfessorInnen (der Natur- und Ingenieurwissenschaften) dazu angeregt und befähigt werden, die Ergebnisse ihrer Forschungen nicht nur zu veröffentlichen, sondern sie zugleich auch unternehmerisch zu realisieren. Zu diesem Zweck werden vermehrt Gründerzentren an Universitäten eingerichtet, die zumeist nicht den wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereichen, sondern zentralen Stellen des Wissens- und Technologietransfers zugeordnet sind. Inzwischen stellen diese Einrichtungen ein festes Element innerhalb der Landschaft der Gründungsberatung in Deutschland dar.

## 5.4 2000er Jahre: Ich-AG, Potenzialausschöpfung und Bildung

Die in den 1990er Jahren vorangetriebene Institutionalisierung der Entrepreneurship-Forschung sowie der Entrepreneurship-Education an den deutschen Hochschulen setzt sich in den 2000er Jahren in einer zunehmenden Institutionalisierung der Entrepreneurship-Education an den Hochschulen sowie in einer Ausdifferenzierung der Forschungsbemühungen fort.

Auf dieser Grundlage werden auch verstärkt Ansätze der Förderung spezifischer Zielgruppen im Zusammenhang mit der Existenzgründung politisch forciert. Seine größte Popularität erhält das Thema Existenzgründung aber zu Beginn der 2000er Jahre wohl im Kontext der sogenannten Hartz-Reformen.

### Ich-AG und Gründung aus der Arbeitslosigkeit

Der Begriff ‚Ich-AG‘ wird zum Unwort des Jahres 2002 gewählt – obwohl die Einführung dieser Maßnahme durch das ‚Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt‘ (kurz: Hartz II) erst zum Januar 2003 erfolgt. Dies deutet bereits an, wie kritisch diese Form der Förderung von Existenzgründung im öffentlichen Diskurs thematisiert wird. Die Förderlinie zielt auf Existenzgründungen als Weg aus der Arbeitslosigkeit und sieht konkret einen Zuschuss zu den Einkünften der geförderten GründerInnen vor, der über drei Jahre hinweg bezogen werden kann und sich dabei aber jährlich verringert, sodass sich die GründerInnen zunehmend über die Einkünfte aus ihrer Selbstständigkeit finanzieren sollen.

Im Unterschied zum bereits seit 1986 existenten Instrument des Überbrückungsgelds zielt die Ich-AG darauf, den Eintritt in die Selbstständigkeit möglichst niedrigschwellig zu gestalten. Wie der Name schon impliziert, werden insbesondere Klein- und Kleinstgründungen erwartet bzw. Soloselbstständigkeiten unterstützt. Vor dem Hintergrund dieser Konzeption lautet ein zentraler Kritikpunkt am Programm, dass damit vielfältig gerade nicht hinreichend qualifizierte und auf eine berufliche Selbstständigkeit vorbereitete GründerInnen in eine oft prekäre Arbeits- und Lebenssituation gedrängt würden. Das Programm wird in der breiten Öffentlichkeit daher schnell als politischer Trick zur Beschönigung der Arbeitslosenzahlen thematisiert.

Zugleich kritisieren Unternehmerverbände die Ausrichtung auf Neugründungen aus der Arbeitslosigkeit statt einer grundsätzlichen Schaffung günstiger unternehmerischer Rahmenbedingungen und Handwerkskammern fürchten neue ‚Billig-Konkurrenz‘ zu den Dienstleistungen ihrer Mitgliedsbetriebe. Insbesondere da das Programm keine sachkundige Prüfung der Gründungsprojekte vorsieht, verbreitet sich die Erwartung, dass viele GründerInnen nach dem ersten Jahr (also nach dem deutlichen Absinken des gezahlten Zuschusses) ihre Selbstständigkeit wieder aufgeben müssen, weil ihr Geschäftsmodell nicht tragfähig ist.

Obwohl die Begleitforschung dem Förderinstrument durchaus positive Effekte (Caliendo/Künn/Wießner 2009) bescheinigt, wird die Ich-AG nach nur drei-

einhalb Jahren wieder abgeschafft. Insgesamt erfolgen in dieser Zeit ca. 400.000 Gründungen im Rahmen der Förderung. Die Förderung von Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit wird damit aber keineswegs aufgegeben: Als Nachfolgeinstrumente treten 2006 der Gründungszuschuss (für ALG-I-EmpfängerInnen) sowie das Einstiegsgeld (für ALG-II-EmpfängerInnen) an ihre Stelle. Während für die Förderung als Ich-AG noch keine externe Begutachtung des Gründungsvorhabens vorgesehen war, knüpft sich an diese neuen Förderlinien auch die Notwendigkeit der Begutachtung des Businessplans durch eine ‚fachkundige Stelle‘.

Als fachkundige Stellen fungieren dann vor allem die IHKs und die Handwerkskammern, Kreditinstitute, Unternehmensberatungen, GründerInnenzentren, SteuerberaterInnen etc. – da diese Einrichtungen normalerweise zugleich auch Existenzgründungsberatung anbieten, wird damit letztlich die Verknüpfung von „Beratung und Begutachtung“ (Maier-Gutheil 2009) virulent.

Zugleich werden aber auch neue Maßnahmen entwickelt, um GründerInnen die Inanspruchnahme von Beratung zu ermöglichen: Mit dem Programm „Gründercoaching Deutschland“ wird ab 2008 ein prozentualer Anteil der Kosten von Beratungsleistungen in Höhe von 75% (in Ostdeutschland) bzw. 50% (in Westdeutschland) der Kosten bis zu einem Gesamtbetrag von EUR 4.000 bezuschusst. Insbesondere für die Unternehmensberatungen, deren reguläre Leistungen für GründerInnen oftmals nicht erschwinglich sind, eröffnet sich damit die Existenzgründungsberatung als ein Absatzmarkt.

### **Verborgene Potenziale im Fokus von Forschung und Förderung**

Im Zuge einer Ausdifferenzierung der Gründungsforschung werden stärker bestimmte Formen der Gründungsaktivität, aber auch bestimmte GründerInnen-‘Typen‘ in den Blick genommen. Indem nun regelmäßig internationale Vergleichsstudien (vor allem der Global Entrepreneurship Monitor), aber auch nationale Reports zum Gründungsgeschehen (wie z.B. der KfW-Gründungsmonitor und der DIHK-Gründerreport) eine umfangreiche Datenbasis liefern, können spezifische Potenziale sowohl für die Förderung des Gründungsgeschehens in Deutschland insgesamt als auch für Unterstützung bestimmter Zielgruppen erschlossen werden: So werden z.B. MigrantInnen, ältere ArbeitnehmerInnen, aber auch Frauen als spezifische Zielgruppen für die politischen Bemühungen um eine Stimulierung des Gründungsgeschehens ausgemacht, nachdem sie als bislang nicht hinreichend ausgeschöpftes ‚Potenzial‘ unternehmerischer Aktivität thematisiert werden.

So veröffentlicht das BMFSFJ 2002 ein Papier, das die Forderung enthält: „Wir müssen das unternehmerische Potenzial von Frauen erschließen“ (BMFSFJ 2002, S. 5). Die hieran anknüpfenden Strategien umfassen z.B. die Gründung der ‚bundesweiten gründerinnenagentur‘ (bga) sowie eine gezielte Förderung von gründerinnenspezifischen Forschungsprojekten. Dabei steht nicht mehr nur das Ziel einer Ausweitung der empirischen Datenbasis zu Gründerinnen im Vordergrund, sondern vor allem auch Erkenntnisse, die sich für eine gezielte Förderung von Gründerinnen nutzbar machen lassen. Auch die vorliegende Arbeit hat ihren Ursprung



insofern im Kontext dieser Entwicklung, als die Erhebung der empirischen Daten wie oben bereits beschrieben im Projekt „Entrepreneuresse“ erfolgte, das im Rahmen des Programms „Power für Gründerinnen“ von BMBF und ESF gefördert wurde.

Die vorliegende Forschungsarbeit darf daher nicht den Anschein erwecken, als könne sie von einer erhabenen, außerhalb des Feldes verorteten Position auf die hier beschriebenen Entwicklungen blicken: Zumindest vermittelt über die ihr zugrundeliegende Datenbasis und die Involvierung des Forschers im Entrepreneuresse-Projekt ist sie vielmehr selbst als ein Teil dieser Entwicklungen zu begreifen. Der Anspruch wissenschaftlicher Reflexivität (Bourdieu 1999) erfordert es, sich nicht nur der allgemeinen sozialen Bedingungen der Möglichkeit wissenschaftlicher Erkenntnis zu erinnern, sondern auch den konkreten soziohistorischen Kontext der eigenen Forschung sozialwissenschaftlich zu rekonstruieren.

Ohne die Fokussierung der Förderpolitik auf Existenzgründerinnen und die Entwicklung von Maßnahmen zu ihrer gezielten Unterstützung durch Qualifikation, Coaching und Beratung wäre die vorliegende Arbeit auf einer ersten Ebene schlichtweg nicht zu Stande gekommen, weil es das zu Grunde liegende Forschungsprojekt ohne entsprechende Finanzierungsgrundlage nicht gegeben hätte. Auf einer zweiten Ebene wäre sie aber auch deshalb wohl nicht zu Stande gekommen, weil erst vor dem Hintergrund der hier umrissenen Entwicklungen des Feldes der Gegenstand ‚Existenzgründungsberatung‘ stärker in die Aufmerksamkeit erziehungswissenschaftlicher Forschungsbemühungen gerät.

### **Existenzgründung als erziehungswissenschaftlicher Gegenstand**

Während Beratung schon von Mollenhauer als relevanter Aspekt erzieherischer Praxis ausgemacht wird (1964; 1965), sie Giesecke sogar als eine Grundform pädagogischen Handelns gilt (Giesecke 1987) und sich eine entsprechend lange Tradition der erziehungswissenschaftlichen Beratungsforschung etablieren konnte, ist eine dezidiert erziehungswissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Existenzgründungsberatung eine deutlich jüngere Erscheinung. Ausschlaggebend für ihre Beachtung als pädagogisches Phänomen ist vor dem Hintergrund der großen Anwendungsbreite des Beratungsbegriffs dabei vor allem die Frage, inwieweit sich die Beratung von ExistenzgründerInnen tatsächlich als pädagogische Intervention beschreiben lässt, ob sie also auf die Unterstützung von Lernprozessen zielt.<sup>13</sup>

Einen wichtigen Grundstein zur Beantwortung dieser Frage legt die 2006 erschienene Untersuchung von Bettina Fritzsche, Arnd-Michael Nohl und Anne-Christin Schondelmaier über „biographische Chancen im Entrepreneurship“ (Fritzsche/Nohl/Schondelmayer 2006). Darin nehmen sie eine Forschungsperspektive ein, die nicht primär auf den „wirtschaftlichen Erfolg oder Misserfolg“ der Gründungspro-

---

<sup>13</sup>Unabhängig davon kann die Auseinandersetzung mit Existenzgründung für die Erziehungswissenschaft bzw. die Erwachsenenbildung natürlich auch relevant werden, indem sie als mögliche Berufsform erwachsenenpädagogischen Handelns betrachtet wird, vgl. z.B. Braun/Hengst/Petersohn (2008).

jekte fokussiert ist, sondern in umfassender Weise die „biographischen Voraussetzungen und Folgen der Existenzgründung“ seitens der GründerInnen in den Blick nimmt (Fritzsche/Nohl/Schondelmayer 2006, S. 105).

In ihrer qualitativ-rekonstruktiv angelegten empirischen Untersuchung können sie unter Bezugnahme auf Marotzkis Unterscheidung (1990) zeigen, dass sich für die GründerInnen nicht nur (durchaus erwartbare) Lernprozesse, sondern in vielen Fällen auch umfassende Bildungsprozesse aus der biografischen Phase ‚Existenzgründung‘ ableiten. Auf die Rolle von Beratung im Gründungsprozess und die Frage, inwieweit diese eine unterstützende Wirkung für die festgestellten Lern- und Bildungsprozesse der GründerInnen entfaltet, können die AutorInnen aber nur am Rande ihrer Untersuchung eingehen.

Dieser Frage widmet sich hingegen Cornelia Maier-Gutheil im Kern ihrer Studie, in der sie sich explizit mit pädagogischer Professionalität in der Existenzgründungsberatung (Maier-Gutheil 2009) auseinandersetzt. Insofern bildet diese Untersuchung einen wichtigen Bezugspunkt für die vorliegende Arbeit, insbesondere da sie ein ähnliches Forschungsinteresse und auch einige Elemente ihrer theoretischen Perspektiven teilen. Die Autorin rekonstruiert das Phänomen pädagogischer Professionalität aber zugleich gänzlich anders, indem sie einen Forschungszugang wählt, mit dem sie die beraterische Praxis selbst empirisch ins Zentrum stellt: Ihre Materialbasis bilden Audio-Mitschnitte von Beratungsgesprächen, auf deren Grundlage sie eine konversationsanalytische Auswertung vornimmt.

Auf diesem Wege gelingt es ihr, Aufschluss über die „widersprüchliche Grundstruktur“ der Existenzgründungsberatung „zwischen Beratung und Begutachtung“ zu geben (Maier-Gutheil 2009, S. 235). In der beratungspraktischen Bearbeitung dieses Widerspruchs zeigt die Autorin deutliche Unterschiede auf, die sie als Modi von Erziehung und Bildung einander gegenüberstellt und unter Bezugnahme auf zwei zentrale Fälle auch mit dem fachlichen Hintergrund der Beraterinnen in Verbindung bringt: Bei der ‚Nicht-Pädagogin‘ wird eine eher „schematische Ermittlung des Fallwissens“, eine stark instruktive Vorgehensweise und das explizite Ziel, „den Gründer zum Unternehmer zu machen“ festgestellt.

Diesem erzieherischen Modus stellt die Autorin den bildungsbezogenen Modus der ‚Pädagogin‘ gegenüber, die eine „dialogische Ermittlung des Fallwissens“ mit einer „potenzialorientierten Vorgehensweise“ verbinde, um damit ihrem impliziten Ziel einer Beförderung der Autonomie der Gründerin zu entsprechen (Maier-Gutheil 2009, S. 237 ff.). In der Zusammenschau ihrer Ergebnisse kommt Maier-Gutheil zu der Einschätzung, dass zwar vielfältige Hinweise auf pädagogische Professionalität vorfindbar seien, dass zugleich aber die „beobachteten Fehler im Handeln der Institutionenvertreterinnen“ darauf schließen lassen, dass es sich bei der Existenzgründungsberatung „um ein professionalisierungsbedürftiges Berufsfeld“ handele.

## 5.5 Fazit: Genese eines erwachsenenpädagogisches Feldes?

Die Analyse identifizierte als Startpunkt der Konstitution des Feldes der Gründungsberatung in der Bundesrepublik die 1980er Jahre. Ausschlaggebend dafür, dass die gesellschaftliche Relevanz von Gründungsberatung steigt und sich ein zunehmend ausdifferenziertes Set von Institutionen ausbildet, die diese Aufgabe bearbeiten, ist ein politisches Interesse an der Stimulation der Gründungsaktivität. Zwar konnte auch gezeigt werden, dass (insbesondere in den verschiedenen Kammern) die beraterische Unterstützung von Selbstständigkeit zu diesem Zeitpunkt bereits auf eine lange Tradition zurückblicken kann.

Trotzdem wird erst durch die steigende öffentliche Aufmerksamkeit für und die massive politische Förderung des Gründungsgeschehens seit den 1980er Jahren die Beratung von ExistenzgründerInnen – insbesondere durch ihre Verknüpfung mit finanziellen Förderinstrumenten – zu einem allgemein verfügbaren gesellschaftlichen Praxisbereich und konstituiert sich so zunehmend als eigenständiges Feld.

Eigenständig ist die Gründungsberatung aus einer feldanalytischen Perspektive aber immer nur ‚relativ‘. Kein soziales Feld kann vollkommen autonom sein, ein jedes Feld ist verwiesen auf eine Vielzahl anderer gesellschaftlicher Praxisbereiche. Die Analyse der Genese und Entwicklung des Feldes hat gezeigt, dass es von Beginn an einen engen Bezug zum politischen und zum wirtschaftlichen Feld aufweist. Diese beiden Bezugsfelder weisen ihrerseits eine hohe Autonomie auf, nehmen also eine äußerst machtvolle Stellung im Gefüge der Gesellschaft ein und stehen gleichzeitig (vor dem Hintergrund ihrer Positionen im Feld der Macht wenig verwunderlich) zueinander in einem hochgradig ambivalenten Verhältnis von Konkurrenz und Kooperation.

Mit dem Bezug zu diesen beiden Feldern korrespondieren auch unterschiedliche diskursive Horizonte: Für das wirtschaftliche Feld oder konkreter: das unternehmerische Feld geht es bei Existenzgründungen zunächst um den Zugang von NovizInnen zum Feld. Wie in den meisten Feldern geht damit eine gespaltene Perspektive einher: Auf der einen Seite müssen sie neue Mitspieler schon aufgrund deren Interesses am Spiel anerkennen – allein um nicht ihr eigenes Interesse daran in Frage zu stellen oder an der Illusio des Feldes zu rütteln (was vielleicht am besten im Ausspruch ‚Konkurrenz belebt das Geschäft‘ zum Ausdruck kommt): ‚Echte UnternehmerInnen‘ müssen also stets willkommen sein. Doch zugleich muss somit die Frage verhandelt werden, wodurch sich ‚echte UnternehmerInnen‘ auszeichnen, also wie die Zutrittsregeln des Feldes ausgestaltet sein sollten. Institutionell vertreten wohl am ehesten die Unternehmensberatungen und die Kammern das wirtschaftliche bzw. unternehmerische Feld in der Existenzgründungsberatung.

Während die Unternehmensberatungen in der Entwicklung des Feldes eine eher unscheinbare Rolle einnehmen, die sich – konsequent den Grundregeln des wirtschaftlichen Feldes folgend – eher darauf beschränkt, Existenzgründungsberatung dann anzubieten, wenn es wirtschaftlich lohnenswert ist, gestalten die Kammern

den Diskurs aktiv mit. Als (regional organisierte) Vereinigungen der Unternehmerschaft scheinen sie deutlich stärker damit befasst zu sein, auch die Zutrittsregulierung für neue UnternehmerInnen zu bestimmen. Ihre Strukturen, insbesondere auch ihre Infrastruktur versetzt sie dazu in die Lage, in enger Zusammenarbeit mit politischen Institutionen zugleich als Mitwirkende im Diskurs aufzutreten und innerhalb des Feldes der Existenzgründungsberatung eine wichtige Akteursposition wahrzunehmen.

Für das politische Feld ist die Entwicklung der Existenzgründungsberatung eng an die Entwicklung der Gründungsaktivität gekoppelt und wird maßgeblich als ein Förderinstrument verhandelt. Die Beratung soll zwar auf der Mikroebene der einzelnen Gründung auf dem Weg zur Selbstständigkeit unterstützen, ihr eigentliches Ziel verwirklicht sich aber in der positiven Beeinflussung des Gründungsgeschehens auf der Mesoebene regionaler Wirtschaftsstrukturen und auf der Makroebene nationaler Volkswirtschaften. Dabei sind auch hier wiederum zwei zentrale Bezugspunkte in der Entwicklungsgeschichte auszumachen: Auf der einen Seite steht die wirtschaftspolitische Dimension, auf der anderen die sozial- bzw. arbeitsmarktpolitische.

Wenngleich aufs Engste miteinander verknüpft, lassen sich in der Entwicklungsgeschichte doch deutliche Verschiebungen erkennen. Während gerade am Beginn der 1980er Jahre der Wandel der Volkswirtschaft hin zu mehr Innovations- und Leistungskraft im Zentrum stand, dominieren spätestens im Zuge der sozialpolitischen Reformen der 2000er Jahre arbeitsmarktpolitische Ziele. Mit diesen beiden Politikbereichen korrespondiert die verbreitete Unterscheidung von ‚Gelegenheitsgründungen‘ und ‚Notgründungen‘. Auch institutionell schlägt sich diese Trennung im Feld der Existenzgründungsberatung nieder, wo neben die (kommunalen) Stellen für Wirtschaftsförderung die Arbeitsagenturen als wichtige AkteurInnen getreten sind.

Es wurde aber auch gezeigt, wie sich im Laufe der Entwicklung des Feldes neue Bezüge in andere Felder entwickelt haben: Im Zuge des Gründungsbooms der 1980er Jahre hat sich eine deutlich breitere Gründungsszene – und damit auch: eine Beratungslandschaft – entwickelt, als es die politische Agenda anfangs vermuten ließ. Die Alternativbetriebe und Frauenbetriebe haben aus ihrer explizit wirtschaftskritischen und staatskeptischen Position heraus eine durchaus häretische Position innerhalb des Feldes vertreten. Wenngleich sich diese Phase relativ schnell überlebt hat, ist sie doch von nachhaltiger Bedeutsamkeit für die Ausdifferenzierung des Feldes und einige der in diesem historischen Kontext entstandenen oder zumindest ihrer Tradition verpflichteten Institutionen sind auch heute noch relevante AkteurInnen im Feld der Gründungsberatung.

Die ursprüngliche Idee einer volkswirtschaftlichen Stimulation durch Gründungen erhält in den 1990er Jahren vor dem Hintergrund der sich durchsetzenden Wissensgesellschaft eine neue institutionelle Verortung: Das Feld der Bildung wird von immer größerer Relevanz in der Diskussion um Existenzgründung und gerade die Hochschulen spielen eine wichtige Rolle in Bezug auf die Ausweitung der Entrepreneurship Education. Zunächst empfehlen sie sich dabei vor allem als

Protagonisten einer institutionalisierten Verzahnung von gesellschaftlicher Wissensproduktion und deren wirtschaftlicher Nutzung.

Doch auch jenseits der damit im Kern verbundenen Hoffnung auf High-Tech-Ausgründungen ergeben sich auch hier ‚alternative‘ Projekte: Selbständigkeit wird auch für AbsolventInnen anderer Fachbereiche jenseits von Natur- und Ingenieurwissenschaft von Interesse, Teildiskurse wie z.B. um Social Entrepreneurship sind gerade für Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen hoch anschlussfähig und lassen unternehmerisches Handeln nicht nur als Alternativen zu abhängiger Beschäftigung, sondern als gesellschaftliche Gestaltungsalternative erscheinen. Die Hochschulen nehmen damit eine weitere wichtige Position im Feld der Gründungsberatung ein. Diese ist insofern (symbolisch) privilegiert, als sie einerseits auf den relativ unmittelbaren Zugang zu dem für diese Aufgabe relevanten kulturellen Kapital (potenziell sowohl betriebswirtschaftliche Expertise als auch beraterische Expertise und v.a. wissenschaftliche ‚Entdeckungen‘ und ‚Erfindungen‘) verweisen kann und andererseits über soziales Kapital verfügt, indem sie gerade in regionalen Gefügen auch Schnittstellen zum politischen und zum wirtschaftlichen Feld darstellen. Zugleich ist diese Position aber insofern eingeschränkt, als die Hochschulen bislang zumeist auf ihre eigenen Mitglieder (WissenschaftlerInnen und Studierende) als Zielgruppe von Existenzgründungsberatung beschränkt bleiben.

Die historisch-genetische Analyse hat gezeigt, dass das Feld der Existenzgründungsberatung in seiner Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte durch enge Relationen zum wirtschaftlichen und zum politischen Feld sowie darüber hinaus auch zum Feld der Bildung geprägt ist. In dem sich konstituierenden Feld zeichnen sich zunehmend deutlich sehr unterschiedliche Positionen ab, die durch die verschiedenen Institutionen besetzt werden: Zu nennen sind vor allem die Kammern, die Unternehmensberatungen, die kommunale Wirtschaftsförderung, die Arbeitsagenturen, die frauenspezifischen Beratungseinrichtungen und Bildungsträger sowie die Universitäten.

Auf der Grundlage von Ergebnissen der quantitativen Untersuchung soll im nächsten Schritt die aktuelle Struktur des Feldes näher betrachtet und dabei herausgearbeitet werden, wie sich diese unterschiedlichen Institutionen innerhalb des Feldes positionieren.



## 6 Strukturen des Feldes der Existenzgründungsberatung

Wo mit Hilfe der historisch-genetischen Analyse nachgezeichnet werden konnte, wie sich die Existenzgründungsberatung als ein relativ autonomes Feld konstituiert hat und welche AkteurInnen bzw. Institutionen im Laufe seiner Entwicklung als Mitspieler eintraten, sollen die Ergebnisse der quantitativen Untersuchung<sup>1</sup> genutzt werden, um erstens die aktuellen Positionen, die diese MitspielerInnen in Relation zueinander einnehmen, zu identifizieren und zweitens herauszuarbeiten, welche Positionierungen damit jeweils einhergehen. Im Sinne des Zugangs relationaler Professionalität gilt es also der Frage nachzugehen, inwieweit sich innerhalb des Feldes positionsspezifische Strukturrelationen zwischen Habitus und Feld institutionalisieren konnten und welche pädagogische Praxisformen sich an diese jeweils knüpfen.

Um diese Frage erhellen zu können, müssen Indikatoren für die beraterische Praxis mit Merkmalen der jeweiligen BeraterInnen sowie des jeweiligen institutionellen Kontexts zueinander in Beziehung gesetzt werden. Bevor aber auf diese Zusammenhänge im Einzelnen eingegangen und schließlich ein erstes integriertes Bild des Feldes der Existenzgründungsberatung konstruiert werden kann, soll im Folgenden anhand deskriptiver Statistiken zunächst ein grundlegender Überblick über die Landschaft der Existenzgründungsberatung gegeben werden.

### 6.1 Die Landschaft der Existenzgründungsberatung

Der in der quantitativen Untersuchung eingesetzte Fragebogen umfasste vier Themenbereiche, anhand derer sich auch die folgende Darstellung strukturiert: Im ersten Teil wird zunächst die Angebotsstruktur in der Existenzgründungsberatung knapp umrissen: Welche Formen von Beratungsangeboten gibt es und auf was bzw. an wen richten sich diese? Im zweiten Teil wird dann näher auf die Ausgestaltung der Beratungspraxis eingegangen, indem u.a. die Beratungsfoci, die beraterischen Vorgehensweisen und die Selbstverständnisse der BeraterInnen in den Blick genommen werden. Drittens werden einige zentrale Strukturmerkmale der Beratungseinrichtungen näher beleuchtet und viertens schließlich die befragten BeraterInnen entlang einiger soziodemografischer Merkmale vorgestellt.

---

<sup>1</sup>Zu weiteren Ergebnissen der quantitativen Analysen im Kontext des ursprünglichen Forschungsprojekts vgl. auch Elven/Schwarz (2008) und Schwarz/Weber (2010)

### Angebotsstruktur

Die Angebotspalette der befragten Einrichtungen der Existenzgründungsberatung ist sehr weit umfangreich. Die Möglichkeit von Mehrfachantworten wurde bei dieser Frage von den Befragten ausgiebig genutzt: Durchschnittlich wurden von den Befragten sechs Angebotsformen genannt, die sie in ihrer Beratungsorganisation vorhalten.

Unter diesen Beratungsangeboten werden von fast allen Befragten die *Individuelle Erstberatung* von GründerInnen sowie das Zur-Verfügung-Stellen von *Informationsmaterialien* benannt, was wenig verwundert, da es sich hier um vergleichsweise niedrigschwellige Angebote handelt. Aber immerhin ca. drei Viertel der Befragten geben auch an, dass sie bzw. ihre Organisation auch intensivere Formen der Unterstützung anbieten, indem sie etwa *punktueller Beratung im Verlauf der Gründung* offerieren oder durch spezielle *Informationsveranstaltungen* und *Arbeitsmaterialien* unterstützen. Etwas weniger verbreitet scheinen hingegen *Workshop- bzw. Seminarformate* im Bereich der Gründungsberatung zu sein (69%).

Im Vergleich am seltensten – aber immer noch in über der Hälfte der befragten Organisationen – anzutreffen sind hingegen jene Angebote, die eine Begleitung über einen längeren Zeitraum hinweg bieten – sowohl in der Form der Betreuung von *GründerInnennetzwerken* als auch in einer *kontinuierlichen Beratung* im Verlauf des Gründungsprozesses. Innerhalb dieses breiten und vielfältigen Beratungsangebots lässt sich aber zugleich eine Differenzierung und Spezialisierung wahrnehmen: Zwei Drittel der Befragten geben an, dass sie (auch) Beratungsangebote für spezifische Zielgruppen bzw. im Kontext besonderer Gründungsformen in ihrem Programm haben.

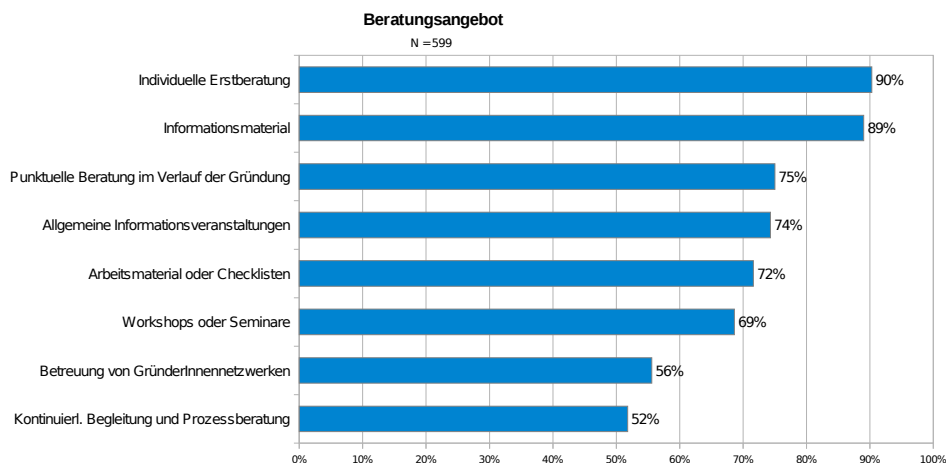


Abbildung 6.1: Beratungsangebot (Quelle: Eigene Darstellung)

Die Angaben zur Frage, welche Zielgruppen bzw. Gründungsformen ganz konkret mit speziellen Beratungsangeboten bedacht werden, muss jedoch äußerst vorsichtig interpretiert werden: Zunächst ist hierbei festzustellen, dass die Befragten



die Möglichkeit zur Mehrfachantwort bei dieser Frage noch häufiger nutzten und durchschnittlich sieben der möglichen Spezialisierungen auswählten. Zumindest seien Zweifel daran erlaubt, dass tatsächlich derart viele spezifische Angebote existieren. Die Vermutung liegt nahe, dass dieses Antwortverhalten weniger über die faktische Angebotsdifferenzierung aussagt als vielmehr über die von den Befragten als für ihre Beratungspraxis relevant erachteten Zielgruppen und Gründungsformen. So wundert es wenig, dass gerade die (vergleichsweise unspezifische) Spezialisierung auf *innovative Gründungen* insgesamt am häufigsten genannt wurde; wie die historisch-genetische Analyse aufgezeigt hat, verbindet sich mit der Förderung von Existenzgründungen traditionell die Hoffnung auf Innovation, verdichtet im Modell des Schumpeterschen Entrepreneurs.

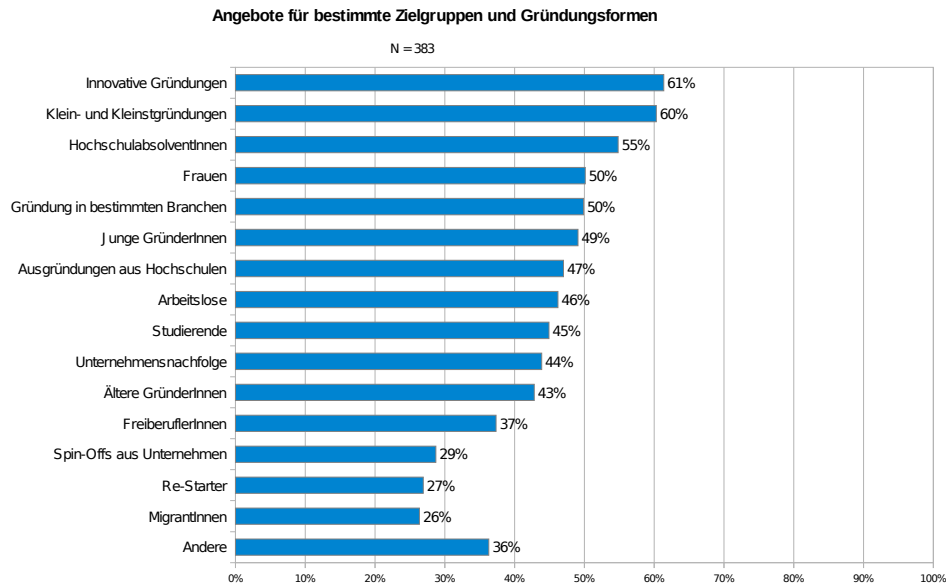


Abbildung 6.2: Angebotsspezialisierung (Quelle: Eigene Darstellung)

Ebenso dürften *Klein- und Kleinstgründungen* für die Befragten einen Großteil der von ihnen beratenen Gründungsprojekte ausmachen und auch die Beratung von *Hochschulabsolventen* eher Regel- als Sonderfall sein; dies steht aber auch in einem engen Zusammenhang mit der Verteilung der Institutionen innerhalb der Erhebung (s.u.). Wesentlich interessanter erscheint es daher, die vergleichsweise selten genannten Zielgruppen näher in Augenschein zu nehmen: Neben der Betreuung von Spin-Offs aus Unternehmen gehören insbesondere die sogenannten ‚*Re-Starter*‘ (also Gründer, die vor ihrem aktuellen Gründungsprojekt schon einmal unternehmerisch tätig geworden sind) sowie *MigrantInnen* zu den weniger stark berücksichtigten Zielgruppen im Feld der Gründungsberatung.

Hinsichtlich der hauptsächlich beratenen Branchen zeigt sich das wenig überraschende Bild, dass Gründungen im Primärsektor äußerst selten vertreten sind. Klarer Spitzenreiter ist hingegen der Wirtschaftszweig der *sonstigen persönlichen*

*Dienstleistungen*, der von 77% der Befragten als eine zentral in ihren Beratungen vertretene Branche benannt wird, relativ knapp gefolgt von Gründungen im Bereich *Handel*. Neben dem Wirtschaftszweig der *Wirtschafts- und Finanzdienstleistungen* (49%) werden schließlich noch von ca. 40% der Befragten die Bereiche *Gastgewerbe*, *Gesundheits- und Sozialwesen* sowie *Verarbeitendes Gewerbe* benannt.

Diese Branchenverteilung liefert (gerade unter Berücksichtigung der Ergebnisse zur Angebotsspezialisierung) zumindest einen ersten Eindruck, mit welchen Gründungen die Befragten in ihrer alltäglichen Praxis vornehmlich beschäftigt sind, nämlich vermutlich eher mit kleineren Gründungen im Bereich von Dienstleistungen und Handel, angefangen bei selbstständigen SteuerberaterInnen über die Eröffnung eines kleinen Computerladens bis hin zum Personal Trainer.

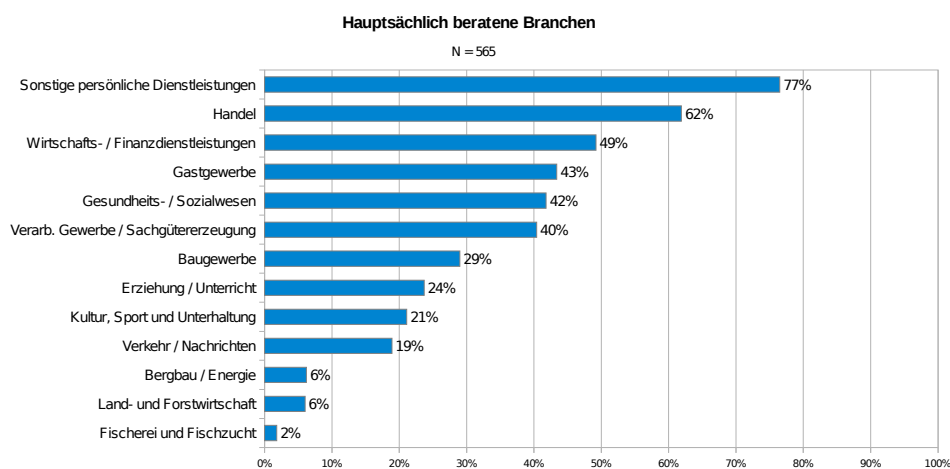


Abbildung 6.3: Beratene Branchen (Quelle: Eigene Darstellung)

### Beratungspraktiken

Im zweiten Teilbereich des Fragebogens wurden Fragen zum subjektiven Verständnis und der praktischen Ausgestaltung der Existenzgründungsberatung gestellt, wobei die Befragten gebeten wurden, die jeweils vorgegebenen unterschiedlichen Aspekte hinsichtlich ihrer Bedeutung innerhalb ihrer eigenen Beratungspraxis zu bewerten. Da die auf diesem Wege erhobenen beratungsbezogenen Einstellungen zwar als kontinuierliche Merkmale betrachtet werden müssen, sie aber nur in Form grober Abstufungen erhoben werden können, liegt der Auswertung die statistische Annahme zu Grunde, dass die angegebenen Bewertungen jeweils als Mittelpunkte ganzer Klassen von Bewertungen auf diesem Kontinuum aufgefasst werden können (vgl. Janssen/Laatz 2005, S. 210).

Die im folgenden Teil abgebildeten Grafiken weisen auf dieser Grundlage für das Antwortverhalten der Befragten zu jedem Item drei Werte auf, um damit gleichermaßen die mittlere Ausprägung sowie die Streuung der Einschätzungen abbilden

zu können: Der waagerechte Balken zeigt dabei den Median an, der senkrechte Balken erstreckt sich vom unteren zum oberen Quartil.

Die erste Frage in diesem Bereich richtete sich auf die Einschätzung der BeraterInnen, welche die zentralen Faktoren für eine erfolgreiche Unternehmensgründung seien. Hierbei handelte es sich um eine Ranking-Frage, d.h. die Befragten mussten eine ihrer Einschätzung der Bedeutung der unterschiedlichen Faktoren entsprechende Rangreihe erstellen. Durch die Notwendigkeit einer Hierarchisierung konnte dem Effekt begegnet werden, dass sämtliche Faktoren als sehr wichtig eingestuft wurden. Dabei zeigt sich, dass die *GründerInnenpersönlichkeit* durchweg eine sehr hohe Bedeutung für den Gründungserfolg beigemessen wird, dicht gefolgt von *Wissen und Kompetenzen* der GründerInnen.

Damit sind auf den beiden ersten Rängen übereinstimmend diese beiden ‚internen Faktoren‘ platziert worden. Während auch der marktlichen Umwelt in Gestalt einer guten *Gründungsgelegenheit* eine sehr wichtige Rolle zuerkannt wird, sind die Verfügung über *finanzielle Ressourcen* und *Netzwerkressourcen* eher von mittlerer Bedeutung. Praxistheoretisch könnte man formulieren: Dem kulturellen Kapital der GründerInnen wird ein deutlich höherer Stellenwert beigemessen, als dem ökonomischen und dem sozialen Kapital. Umso interessanter jedoch fällt vor diesem Hintergrund das Ergebnis aus, dass den *biographischen Erfahrungen der GründerInnen* nur wenig und ihrer *sozialen Herkunft* kaum eine Bedeutung für eine erfolgreiche Unternehmensgründung aus Sicht der BeraterInnen zukommt.

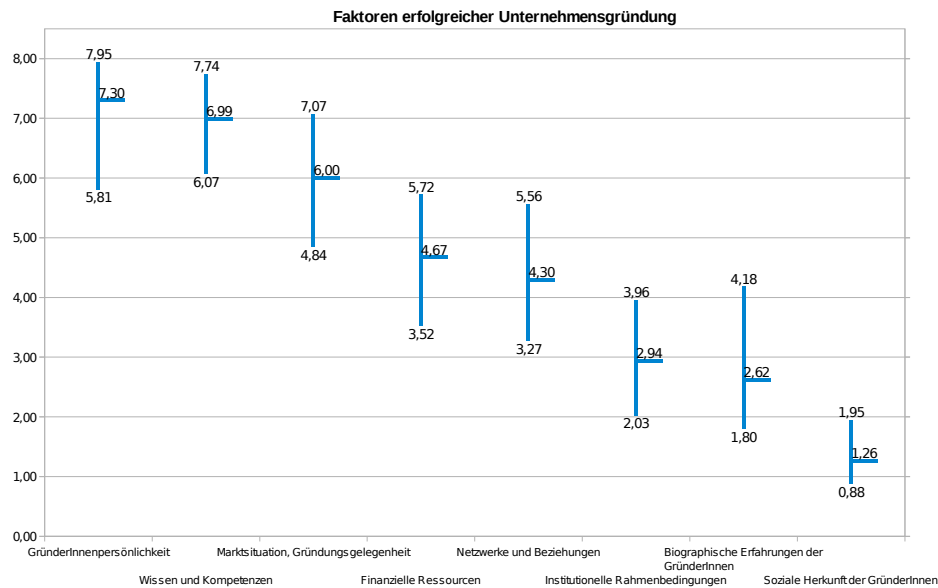


Abbildung 6.4: Erfolgsfaktoren (Quelle: Eigene Darstellung)

Um sich der Frage anzunähern, was vor diesem Hintergrund dann konkret zum Ziel und schließlich zum Gegenstand der Gründungsberatung wird, wurde die Frage gestellt, bei welchen Herausforderungen im Gründungsprozesses die je-

weils praktizierte Existenzgründungsberatung maßgeblich unterstützt und begleitet, was die jeweiligen Foci der Beratung sind:

Die *Erstellung des Businessplans* stellt aus Sicht der Befragten einen sehr wichtigen Fluchtpunkt ihrer Beratung dar. Nur in marginalem Abstand folgt in dieser Bedeutungshierarchie das *Erschließen von finanziellen Ressourcen und Fördermitteln*, dies bestärkt die bereits in der historisch-genetischen Analyse herausgearbeitete enge strukturelle Beziehung des Feldes der Gründungsberatung zum Feld der Politik und konkret der Bedeutung (öffentlicher) Fördermittel für Existenzgründungen und damit auch für die Gründungsberatung.

Schließlich findet sich die *Aneignung gründungsrelevanten Wissens* unter den drei zentralen Herausforderungen des Gründungsprozesses, bei denen die Beratung maßgeblich unterstützt. Eher im (unteren) Mittelfeld siedeln sich hingegen das *Nutzbarmachen biographischer Erfahrungen* und die *Bewältigung psychosozialer Belastungen* im Gründungsprozess an.

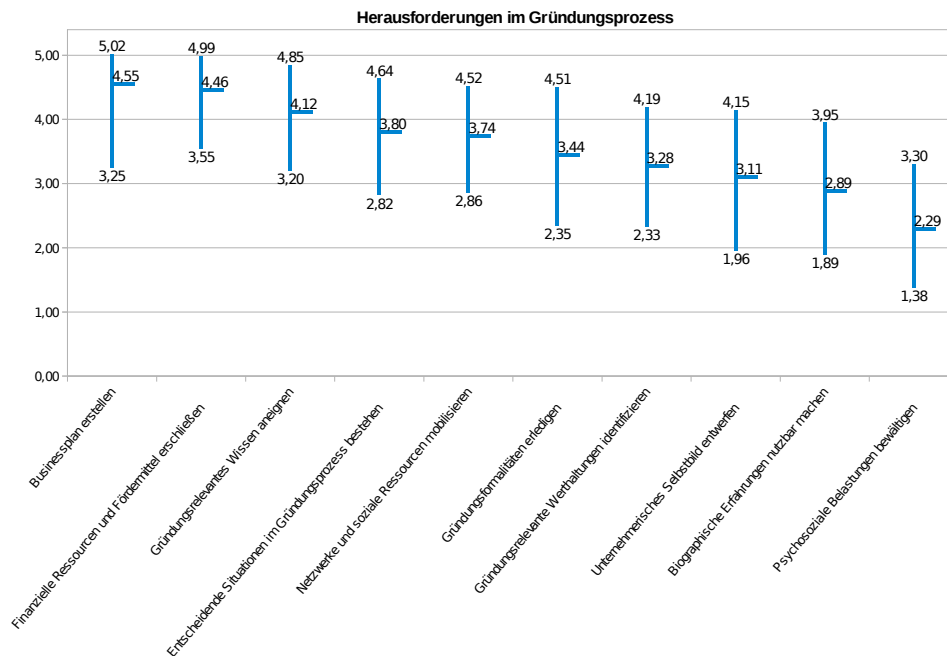


Abbildung 6.5: Beratungsfoci (Quelle: Eigene Darstellung)

Schließlich leitet sich hieraus die Frage ab, wie diese Herausforderungen in der Beratung praktisch bearbeitet werden. Um diese komplexe Frage für eine quantitative Untersuchung handhabbar zu machen, wurden den Befragten sechs Antwortmöglichkeiten präsentiert, die auf der sehr grundlegenden Kategorisierung beraterischer Vorgehensweisen nach Heron (vgl. Heron 2001) basieren:

Hier wird sehr deutlich, dass viele der zur Wahl stehenden Vorgehensweisen als wichtig für das eigene beraterische Handeln eingeschätzt werden. Die insgesamt höchste Relevanz wird dabei aber den beiden informatorisch-instruktiven Vorgehensweisen *Informationen und Hinweise geben* sowie *Ratschläge und Anleitungen*

geben zugewiesen. Durchschnittlich etwas schwächer werden hingegen das *Anregen zu Nachdenken und Reflexion*, die *Konfrontation mit anderen Sichtweisen* und das *Entgegenbringen von Wertschätzung* bewertet.

Ein wirklich deutlicher Unterschied macht sich aber erst gegenüber dem sechsten Item *emotionale Entlastung* ermöglichen bemerkbar: Obwohl – wie die qualitative Analyse noch zeigen wird – die Gründungsberatung durchaus zu einem Ort werden kann, an dem die BeraterInnen bisweilen mit großer Frustration der GründerInnen konfrontiert werden, spielen beraterische Vorgehensweisen, die genau hierauf abzielen im Feld offenbar eine untergeordnete Rolle.

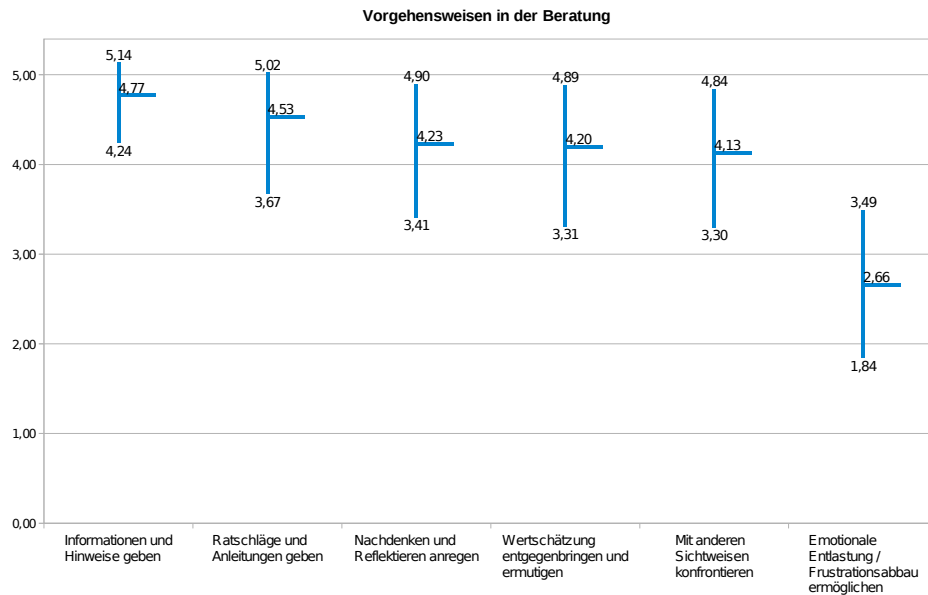


Abbildung 6.6: Vorgehensweisen (Quelle: Eigene Darstellung)

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse stellt sich die Frage, welche Wissensbestände aus Sicht der BeraterInnen für ihre Beratungspraxis relevant werden. Hier wurden einerseits verschiedenen disziplinären Verortungen entstammende fachliche Wissensbestände und andererseits Erfahrungswissensbestände aus unterschiedlichen Kontexten zu Auswahl gestellt – ergänzt um das Item *Intuition und Menschenkenntnis*:

Hier zeichnet sich eine relativ klare Trennung in zwei Relevanzgruppen ab: Als wichtig werden *Erfahrungen als BeraterIn*, *beratungsbezogenes Fachwissen*, *betriebswirtschaftliches Fachwissen*, *Erfahrungen im wirtschaftlichen Feld* sowie die (relativ deutungsoffene) Kategorie *Intuition und Menschenkenntnis* bewertet, wobei gerade in Bezug auf das *betriebswirtschaftliche Fachwissen* die Einschätzungen auch sehr stark auseinander gehen. Es handelt sich damit insgesamt um jene Wissensbestände, die einen relativ direkten Bezug zur Existenzgründungsberatung beinhalten.

Beim Terminus *beratungsbezogenes Fachwissen* stellt sich daher auch die Frage, inwieweit die Befragten hierunter Ähnliches verstanden haben wie die Ent-

wicklerInnen des Fragebogens: Während bei der Fragebogenkonstruktion eher ein umfassendes und fundiertes Wissen über Kommunikation und Beratung (z.B. auf Grundlage einer pädagogisch oder psychologisch orientierten Ausbildung) vor Augen stand, sprechen einige Indizien dafür, dass die Befragte eher auf die inhaltliche Dimension von Beratung bezogene Fachwissensbestände darunter verstanden (wie etwa Informationen über die Abläufe von Fördermaßnahmen u.Ä.).

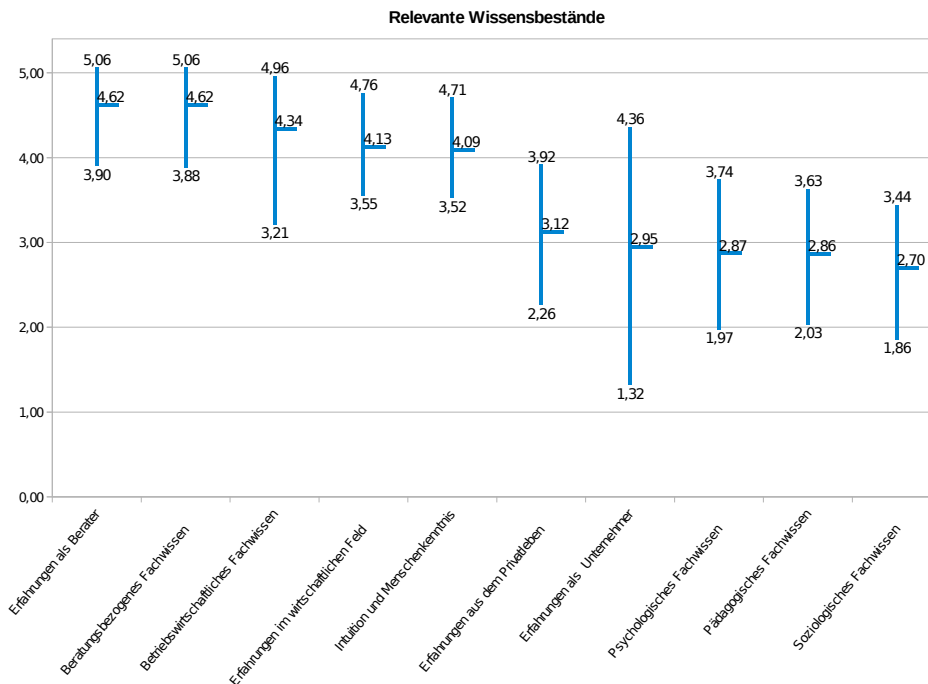


Abbildung 6.7: Relevante Wissensbestände (Quelle: Eigene Darstellung)

In der zweiten, durchschnittlich weniger relevant erachteten Gruppe finden sich nämlich insbesondere *pädagogische, psychologische und soziologische Fachwissensbestände* neben *Erfahrungen aus dem Privatleben* und *Erfahrungen als UnternehmerIn*. Auffällig ist in dieser Gruppe die starke Streuung der Einschätzungen beim Item *Erfahrungen als UnternehmerIn* – hier ist zu vermuten, dass eine starke Abhängigkeit der Beurteilung dieses Wissensbestandes von der Verfügung darüber existiert, dass sich hier also ein deutlicher Unterschied der Relevanzsetzung zwischen jenen BeraterInnen, die auch selbst über unternehmerische Erfahrungen verfügen und jenen, die bislang nicht selbst gegründet haben, abzeichnet – dieser Vermutung soll aber erst im zweiten Teil des Kapitels nachgegangen werden.

Insgesamt passt sich die hier zu Tage tretende Zweiteilung bei der Einschätzung der Relevanz verschiedener Wissensbestände stark in die zuvor dargestellten Ergebnisse ein: Die hohe Bedeutung von (insbesondere wirtschaftsbezogenem) Expertenwissen entspricht den bereits in der Bewertung der relevanten Gegenstände und der zentralen Vorgehensweisen deutlich gewordenen Dominanz einer Vorstellung von Gründungsberatung als Expertenberatung. Dieser Eindruck setzt sich

auch fort, wenn abschließend die Selbstverständnisse der GründungsberaterInnen in Augenschein genommen werden:

Die drei von den Befragten als am treffendsten bewerteten Selbstverständnisse sind *InformationsgeberIn*, *FachberaterIn* und *WissensvermittlerIn*. Diesen eher informatorisch-instruktiven Selbstverständnissen folgen allerdings relativ dicht solche, die eher eine dialogische Beratungshaltung beinhalten, nämlich *ZuhörerIn*, *Coach*, *ProzessbegleiterIn* sowie ein Selbstverständnis, dass eher die Funktion eines *Spiegels* für die GründerInnen erfüllt. Relativ klar ablehnend stehen die Befragten hingegen einem Selbstverständnis als *Pate*, *Freund* oder gar *Therapeut* gegenüber – dies kann als Hinweis darauf gelesen werden, dass eine klare Grenzziehung sowohl gegenüber ‚privaten‘ als auch anderen ‚professionellen‘ Rollen erfolgt.

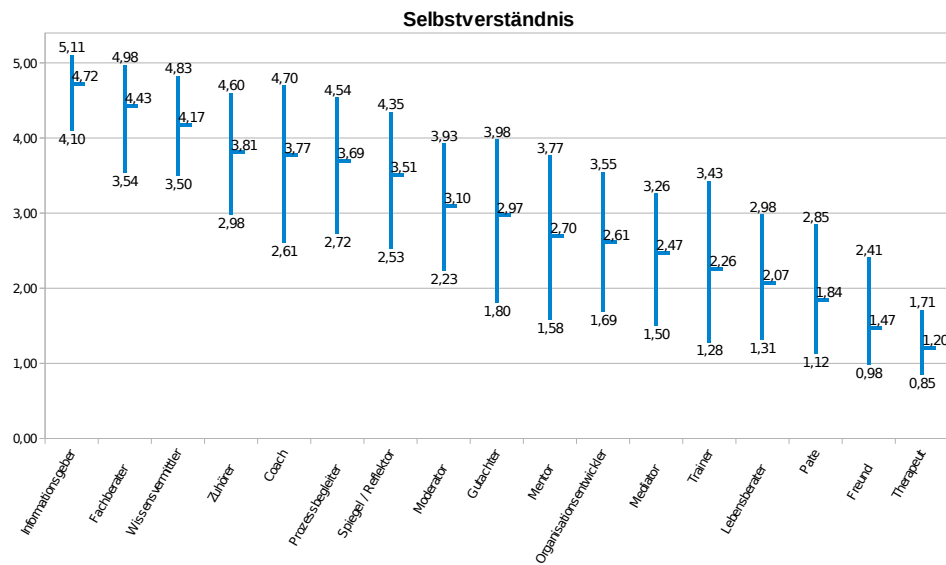


Abbildung 6.8: Selbstverständnisse (Quelle: Eigene Darstellung)

## Beratungsorganisationen

Im dritten Teil des Fragebogens wurden von den Befragten einige Angaben zu den Organisationen erbeten, in denen sie ihre Beratung anbieten. Ein Überblick über die im Untersuchungskreis vertretenen Organisationstypen veranschaulicht die bereits in der historisch-genetischen Analyse sich abbildende institutionelle Heterogenität des Feldes der Gründungsberatung, führt zugleich aber auch vor Augen, dass die dort als besonders relevant herausgearbeiteten institutionellen Strukturen sich zum großen Teil auch als quantitativ bedeutsam erweisen:

Die größte Gruppe stellen hier die kommunalen Beratungseinrichtungen (zumeist angegliedert oder strukturidentisch mit den Wirtschaftsförderungen), die ein Viertel der Befragten stellen. Fasst man sodann die (in der Grafik voneinander differenzierten) IHKS, HWKs und sonstigen Kammern zusammen, bilden diese

die zweitgrößte Gruppe (21%). Die Hochschulen sind im Untersuchungskreis ebenfalls sehr stark vertreten (15%). Bei dieser Darstellung muss jedoch berücksichtigt werden, dass sie nur die Beteiligung der unterschiedlichen Organisationen anteilmäßig abbildet: So könnte z.B. vermutet werden, dass die Teilnahmebereitschaft von UnternehmensberaterInnen aufgrund von Aufwand-Nutzen-Erwägungen eher unterproportional ausfällt, während an Universitäten eher eine hohe Motivation zur Unterstützung von Forschungsanliegen zu erwarten ist.

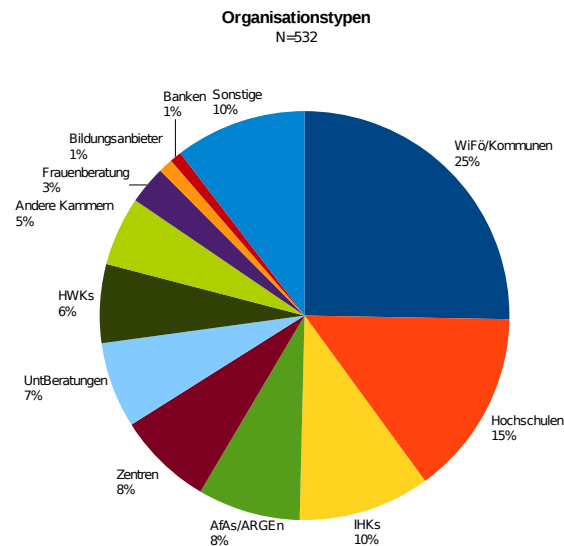


Abbildung 6.9: Organisationstypen (Quelle: Eigene Darstellung)

Bei der Hälfte aller im Untersuchungskreis vertretenen Organisationen handelt es sich um kleinere Einheiten mit weniger als 10 MitarbeiterInnen. Ein Fünftel der Befragten gab an, in Organisationen mit unter 50 Beschäftigten zu arbeiten, und weitere 20 Prozent sind in Organisationen mit zwischen 50 und 249 MitarbeiterInnen zu finden.

Die Organisationen blicken zu einem überwiegenden Teil bereits auf eine längere Geschichte zurück, nur ein Fünftel ist in den letzten 10 Jahren gegründet worden. Zum größten Teil (45%) existieren die Organisationen bereits seit 11-20 Jahren, ein Viertel (24%) der Befragten gab sogar an, dass ihre Organisationen schon über 50 Jahre alt seien, was aber wohl gerade für viele der Kammern und Hochschulen nicht verwunderlich ist.

Die Beratung von ExistenzgründerInnen wurde hingegen in den meisten Organisationen erst später zu einer expliziten Aufgabe: Ein Drittel der Organisationen im Untersuchungskreis bieten erst seit weniger als 10 Jahren Gründungsberatung an, bei knapp der Hälfte der Organisationen (45%) liegt der Beginn der Beratung von ExistenzgründerInnen zwischen 11 und 20 Jahre zurück.



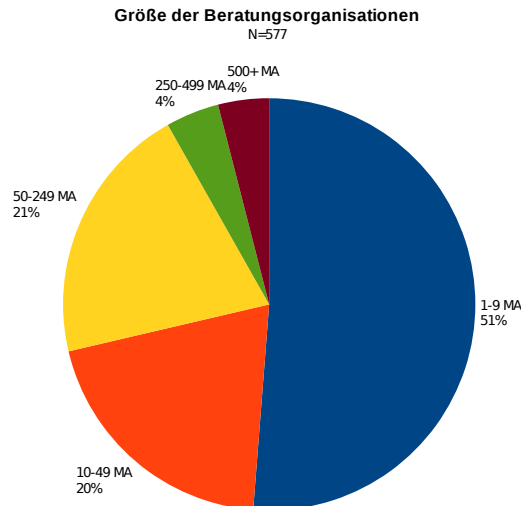


Abbildung 6.10: Organisationsgröße (Quelle: Eigene Darstellung)

Dass lediglich 8 Prozent der Befragten angaben, dass in ihrer Organisation die Gründungsberatung mit einer ökonomischen Gewinnabsicht angeboten wird, deckt sich mit der Struktur der Organisationstypen und der Dominanz öffentlicher und zivilgesellschaftlicher Organisationen. Dem steht aber natürlich keineswegs entgegen, dass die Gründungsberatung auch in diesen Organisationen ein wichtiger Geschäftsbereich sein kann, der mittelbar auch ökonomisch relevant wird. Wenig überraschend erscheint die räumliche Verteilung der Beratungsorganisationen, die sich zum überwiegenden Teil in Großstädten (58%) und Mittelstädten (36%) finden.

### BeraterInnen

Im letzten Teil des Fragebogens wurden schließlich Daten zu den befragten BeraterInnen selbst erhoben. Es zeigt sich, dass sich etwa gleich viele Beraterinnen (43%) wie Berater (57%) an der Erhebung beteiligt haben: Wie aber noch zu zeigen sein wird, existieren hier deutliche Unterschiede in deren institutioneller Verortung. In Bezug auf das Alter der Befragten lässt sich feststellen, dass der größte Teil der BeraterInnen (68%) zwischen 36 und 55 Jahre alt sind, jeweils knapp 15 Prozent sind jünger bzw. älter. Für die vorliegende Fragestellung von besonderem Interesse sind aber die Angaben der Befragten zu ihrem Bildungshintergrund:

In Bezug auf die Bildungsabschlüsse wird zunächst deutlich, dass sich im Feld fast ausschließlich AkademikerInnen finden, drei Viertel der Befragten haben ein (Fach-)Hochschulstudium abgeschlossen, ein Zehntel der BeraterInnen ist gar promoviert. Überraschend ist an dieser Verteilung aber vielmehr der relativ hohe Anteil von FachhochschulabsolventInnen. Nur für einige bestimmte Organisationen lässt sich dies über die für sie typischen Studiengänge erklären, so etwa im Bereich der Arbeitsadministration und evtl. in Teilen der kommunalen Verwaltung, wo die

(bis vor kurzem) fast ausschließlich an Fachhochschulen vorfindbaren verwaltungswissenschaftlichen Studiengänge sehr verbreitet sind. So stellt sich insgesamt die Frage, welche disziplinären Hintergründe die Befragten aufweisen.

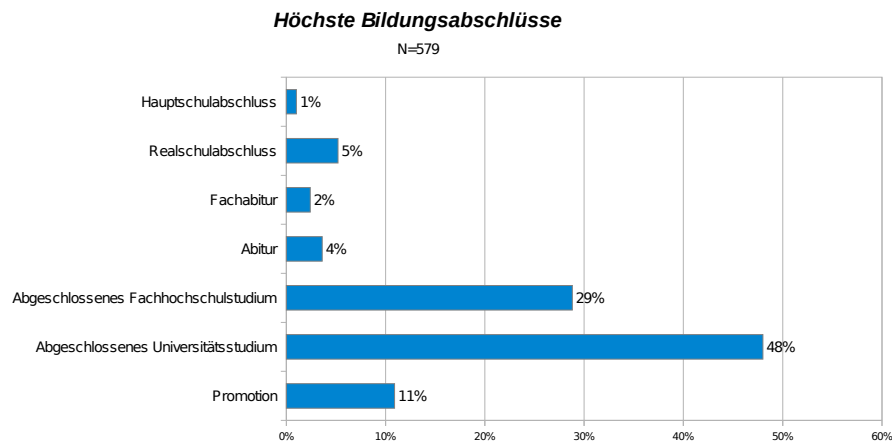


Abbildung 6.11: Bildungsabschluss (Quelle: Eigene Darstellung)

Unter den BeraterInnen mit einem abgeschlossenem Hochschulstudium stellen AbsolventInnen wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge (50%) die größte Gruppe aus. Ein weiteres Viertel der BeraterInnen rekrutiert sich aus sozial-, geistes- und erziehungswissenschaftlichen Studiengängen. Immerhin 17 Prozent der Befragten studierten Ingenieurs- oder Naturwissenschaften. Die kleinste Gruppe bilden die VerwaltungswissenschaftlerInnen (8%). Von Relevanz für die vorliegende Untersuchung ist aber natürlich nicht nur die Bildungs- sondern auch die Berufsbiografie der BeraterInnen.

Über die Hälfte der Befragten arbeitet aktuell als Angestellte (31%) bzw. leitende Angestellte (24%) einer Organisation. Knapp ein Drittel der Befragten gibt an, als Geschäftsleitung zu arbeiten; dies deckt sich mit der Erkenntnis, dass gut ein Drittel der Befragten angibt, selbst schon einmal ein Unternehmen gegründet zu haben. In vielen Fällen können dies aktuell Selbstständige sein, die in dieser Form auch die Gründungsberatung anbieten.

Feststellbar ist zudem, dass die Beratung von ExistenzgründerInnen keinesfalls nur eine berufsbiografische Durchgangsstation für die BeraterInnen darstellt: Fast die Hälfte der Befragten (46%) gibt an, dass sie bereits über mehr als 10 Jahre Berufserfahrung in der Gründungsberatung verfügen, nur ein Fünftel der BeraterInnen (21%) nimmt diese Aufgabe erst seit weniger als fünf Jahren wahr.

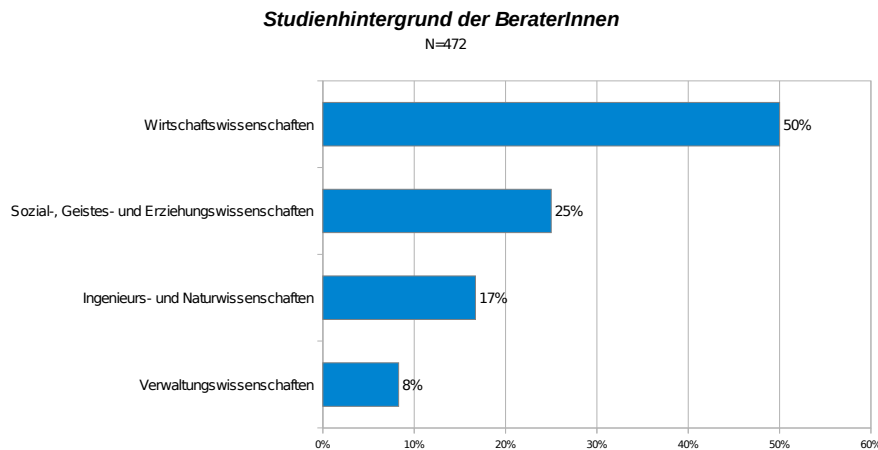


Abbildung 6.12: Studienfach (Quelle: Eigene Darstellung)

## 6.2 BeraterInnen, Institutionen und Beratungspraxis

Nachdem nun ein erster Einblick in die Gegenstände der quantitativen Untersuchung und damit auch ein erster Überblick über die Landschaft der Existenzgründungsberatung gegeben wurde, soll der Frage nachgegangen werden, wie die sich in dieser Landschaft abzeichnenden Strukturen zu Stande kommen; es gilt nun also, die Zusammenhänge zwischen den unterschiedlichen Variablen herauszuarbeiten. Im Mittelpunkt sollen dabei die Angaben der Befragten zu den Foci ihrer Beratung, ihren beraterischen Vorgehensweisen und ihren Selbstverständnissen stehen.

Für jede dieser drei Fragen wurde in der Erhebung neben der oben dargestellten differenzierten Bewertung der einzelnen Aspekte von den Befragten auch eine abschließende Einschätzung dazu erbeten, welcher davon ihre Beratungspraxis am besten charakterisiere, konkret also welcher Beratungsfocus am bedeutsamsten, welche Vorgehensweise am wichtigsten und welches Selbstverständnis am treffendsten für ihre jeweilige Beratungspraxis sei.

Das Items *Selbstverständnisse* sah ursprünglich eine sehr große Zahl von Antwortmöglichkeiten (17) vor, von denen einige aber nur äußerst selten gewählt wurden. Für die folgenden Analysen wurde daher eine Reduktion vorgenommen, indem nur jene Antwortmöglichkeiten aufgenommen wurden, die auch mindestens von einem Prozent der Befragten gewählt wurden; gleichzeitig wurden damit jene Fälle ausgeschlossen, die sich einer dieser Antwortmöglichkeiten bedienen.

Darüber hinaus wurde die Variable *Vorgehensweisen* stärker komprimiert, indem (erneut an das der Fragekonstruktion zugrunde liegende Modell anknüpfend) nur grundlegend zwischen autoritativen und facilitativen Vorgehensweisen unterschieden wird.<sup>2</sup>

<sup>2</sup>Dabei werden „Informationen und Hinweise geben“, „Ratschläge und Anleitungen geben“ sowie „Mit anderen Sichtweisen konfrontieren“ einer autoritativen und „Nachdenken und Reflektieren anregen“, „Emotionale Entlastung / Frustrationsabbau ermöglichen“ sowie „Wert-

Im Folgenden sollen diese Angaben – gleichsam als Indikatoren für die jeweilige pädagogische Praxisform – in Bezug zu beraterInnenbezogenen sowie zu organisationsbezogenen Strukturen gesetzt und systematisch überprüft werden, welche statistischen Zusammenhänge sich hierbei aufzeigen lassen. In einem dritten Schritt wird dann darauf eingegangen, dass darüber hinaus aber auch Zusammenhänge zwischen den beraterInnenbezogenen und den organisationsbezogenen Strukturvariablen vorfindbar sind, was die analytische Perspektive auf die Existenzgründungsberatung als soziales Feld weiter stärkt.

### BeraterInnen und ihre Beratungspraxis

Im Rahmen der dieser Untersuchung zugrunde liegenden Forschungsperspektive und für eine Auseinandersetzung mit Professionalität überhaupt ist es naheliegend, die disziplinäre Ausbildung und mithin die fachkulturelle Sozialisation der BeraterInnen als relevant für die Herausbildung bestimmter beraterischer Praktiken anzunehmen. Um diese Vermutung zu überprüfen, werden im Folgenden die Angaben der BeraterInnen zu den drei Items *Beratungsfoci*, *Vorgehensweisen* und *Selbstverständnisse* vor dem Hintergrund unterschiedlicher fachlicher Hintergründe beleuchtet.

	NatIngWi	SoWi	VerwWi	WiWi
Belastungen	2.86	1.89	0.00	2.33
Biographie	0.00	2.83	0.00	0.47
Businessplan	38.57	23.58	38.24	45.58
Finanzen	17.14	12.26	5.88	6.98
Formalitäten	2.86	1.89	0.00	2.33
Netzwerke	2.86	1.89	5.88	1.86
Selbstbild	4.29	23.58	17.65	7.44
Situationen	17.14	12.26	17.65	13.95
Werthaltungen	2.86	2.83	0.00	1.86
Wissen	11.43	16.98	14.71	17.21
	100.01	99.99	100.01	100.01

$n=425$ ,  $p=0.007$ , Cramer's  $V=0.196$

Tabelle 6.1: Beratungsfoci nach Studienfach

Zwischen den Beratungsfoci und dem fachlichen Hintergrund der BeraterInnen besteht ein signifikanter, aber eher schwach ausgeprägter Zusammenhang: Die Erstellung des Businessplans wird in allen Gruppen jeweils am häufigsten als wichtigster Beratungsfocus benannt, allerdings messen BetriebswirtInnen diesem Gegenstand der Beratung deutlich häufiger (46%) zentrale Aufmerksamkeit bei, als dies etwa in der Gruppe der SozialwissenschaftlerInnen der Fall ist (24%). Genauso häufig benennen letztere den Aufbau eines unternehmerischen Selbstbildes

---

schätzung entgegenbringen und ermutigen“ einer facilitativen Vorgehensweise zugeordnet (vgl. Heron 2001)

als wichtigsten Beratungsfocus, ein Aspekt, der sonst nur von VerwaltungswissenschaftlerInnen etwas häufiger benannt wird (18%).

Die Erschließung von finanziellen Ressourcen und Fördermitteln stellt gerade für Wirtschafts- und VerwaltungswissenschaftlerInnen einen weniger wichtigen Focus ihrer Beratung dar als für SozialwissenschaftlerInnen (12%) und NaturwissenschaftlerInnen (17%). Ein Focus auf die Aneignung von Wissen findet sich in allen Gruppen, wobei WirtschaftswissenschaftlerInnen und SozialwissenschaftlerInnen diesen vergleichsweise häufig (jeweils ca. 17%) benennen. Die Erschließung biografischer Erfahrungen wird hingegen insgesamt selten bis nie als wichtigster Focus benannt, lediglich in der Gruppe der SozialwissenschaftlerInnen betonen immerhin 3% diesen Aspekt.

	NatIngWi	SoWi	VerwWi	WiWi
Autoritativ	70.15	50.50	67.65	71.63
Facilitativ	29.85	49.50	32.35	28.37
	100.00	100.00	100.00	100.00

$n=410, p=0.003, \text{Cramer's } V=0.187$

Tabelle 6.2: Vorgehensweisen nach Studienfach

Auch hinsichtlich der präferierten Vorgehensweisen in der Beratung zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang mit dem disziplinären Hintergrund der BeraterInnen: Dabei erachten Natur- und IngenieurwissenschaftlerInnen, VerwaltungswissenschaftlerInnen und WirtschaftswissenschaftlerInnen nur jeweils zu etwa einem Drittel facilitative Vorgehensweisen als am wichtigsten, während in der Gruppe der SozialwissenschaftlerInnen autoritative und facilitative Vorgehensweisen in etwa gleich häufig genannt werden.

	NatIngWi	SoWi	VerwWi	WiWi
CoachIn	29.41	18.45	5.88	23.33
FachberaterIn	16.18	28.16	23.53	34.76
InformationsgeberIn	32.35	24.27	52.94	20.95
MentorIn	2.94	3.88	0.00	2.86
ProzessbegleiterIn	10.29	15.53	14.71	10.95
ReflektorIn	2.94	2.91	0.00	2.38
WissensvermittlerIn	1.47	6.80	2.94	2.86
ZuhörerIn	4.41	0.00	0.00	1.90
	99.99	100.00	100.00	100.00

$n=415, p=0.013, \text{Cramer's } V=0.177$

Tabelle 6.3: Selbstverständnisse nach Studienfach

Schließlich besteht auch zwischen Studienhintergrund und dem beraterischen Selbstverständnis ein Zusammenhang. Die VerwaltungswissenschaftlerInnen setzen dabei den deutlichsten Schwerpunkt, indem sie sich zu drei Vierteln als InformationsgeberIn oder FachberaterIn sehen, womit zugleich auch die insgesamt

am häufigsten gewählten Selbstverständnisse benannt sind. Doch bei den anderen Fächergruppen ist die Verteilung deutlich heterogener, insbesondere das Selbstverständnis als CoachIn spielt bei den drei übrigen Fächergruppen eine wichtige Rolle.

SozialwissenschaftlerInnen und VerwaltungswissenschaftlerInnen benennen zudem etwas häufiger ProzessbegleiterIn als ihr Selbstverständnis. Primär als WissensvermittlerInnen sieht sich lediglich innerhalb der Gruppe der SozialwissenschaftlerInnen ein relevanter Anteil der Befragten (7%).

Insgesamt zeigt sich der fachliche Hintergrund der BeraterInnen damit insofern als bedeutsam, als er in Zusammenhang mit allen drei Indikatoren der Beratungspraxis steht. Gleichzeitig vermittelt sich inhaltlich aber ein sehr vielschichtiges Bild dieses Zusammenhangs. Die relativ grobe Kategorisierung nach Fächergruppen erlaubt damit zwar keine genaueren Aufschlüsse über die konkreten Effekte bestimmter disziplinärer Laufbahnen, zeigt aber deutlich die Unterscheidungslinien, entlang derer sich NaturwissenschaftlerInnen, SozialwissenschaftlerInnen, VerwaltungswissenschaftlerInnen und WirtschaftswissenschaftlerInnen im Feld verorten.

	weiblich	männlich
Belastungen	2.22	1.68
Biographie	1.78	0.34
Businessplan	30.67	46.31
Finanzen	8.89	11.41
Formalitäten	2.22	2.01
Netzwerke	1.78	2.01
Selbstbild	18.22	6.04
Situationen	15.11	13.09
Werthaltungen	2.67	2.01
Wissen	16.44	15.10
	100.00	100.00

$n=523$ ,  $p=0.000$ , Cramer's  $V=0.237$

Tabelle 6.4: Beratungsfoci nach Geschlecht

Welche weiteren Strukturmerkmale sind nun für die beratungsbezogenen Orientierungsmuster der BeraterInnen relevant? Es darf vermutet werden, dass auch die Kategorie Geschlecht hierbei bedeutsamen Einfluss nimmt, weshalb im Folgenden die drei zentralen Indikatoren der Beratungspraxis in Bezug zum Geschlecht der BeraterInnen gesetzt werden sollen. Hinsichtlich der Beratungsfoci ist festzustellen, dass abermals die Erstellung des Businessplans in beiden Gruppen den deutlich am häufigsten genannten Beratungsfocus darstellt – wobei zugleich aber ein deutlicher Unterschied zwischen Beraterinnen und Beratern zu Tage tritt: Fast die Hälfte der männlichen, jedoch nur knapp ein Drittel der weiblichen Befragten halten die Erstellung des Businessplans für den wichtigsten Focus in ihrer Beratung.

Während viele der anderen Beratungsgegenstände ähnlich hohe Zustimmungswerte in beiden Gruppen aufweisen, fällt besonders der Aspekt der Entwicklung eines unternehmerischen Selbstbilds auf: Dieser stellt für immerhin 18% der Beraterinnen, aber nur für 6% der Berater den wichtigsten Focus ihrer Beratung dar.

	weiblich	männlich
Autoritativ	55.00	76.00
Facilitativ	45.00	24.00
	100.00	100.00
<i>n=508, p=0.000, Cramer's V=0.219</i>		

Tabelle 6.5: Vorgehensweisen nach Geschlecht

Hinsichtlich ihrer präferierten Vorgehensweisen unterscheiden sich Beraterinnen und Berater ebenfalls deutlich: Unter den männlichen Befragten benannte nur knapp ein Viertel eine facilitative Vorgehensweise als wichtigste – bei den Beraterinnen beträgt dieser Anteil fast die Hälfte.

Dies korrespondiert durchaus mit den festgestellten Unterschieden hinsichtlich des Beratungsfocus: Wenn in der Beratung die Entwicklung eines unternehmerischen Selbstbildes eine gewichtigere Rolle spielt, so müssen häufiger auch Vorgehensweisen gewählt werden, die darauf abzielen, die GründerInnen zum Reflektieren anzuregen und sie in ihrer neuen Rolle bestärken.

	weiblich	männlich
CoachIn	20.85	20.75
FachberaterIn	27.96	30.95
InformationsgeberIn	23.22	29.59
MentorIn	2.84	2.72
ProzessbegleiterIn	18.01	7.14
ReflektorIn	0.95	3.40
WissensvermittlerIn	3.79	3.74
ZuhörerIn	2.37	1.70
	99.99	99.99
<i>n=505, p=0.007, Cramer's V=0.189</i>		

Tabelle 6.6: Selbstverständnisse nach Geschlecht

In Bezug auf die Selbstverständnisse zeichnet sich zwischen männlichen und weiblichen Befragten insbesondere in einem Punkt ein deutlicher Unterschied ab: Das Selbstverständnis als ProzessbegleiterIn wird von Beraterinnen deutlich häufiger genannt als von Beratern. Etwas seltener hingegen sehen sich die weiblichen Befragten als InformationsgeberInnen.

Hierin deutet sich an, dass im Zusammenhang mit anderen Foci der Beratung und anderen Vorgehensweisen häufiger auch eine langfristiger angelegte Beratungsrolle eingenommen wird, um Prozesse (z.B. auch der Entwicklung eines

unternehmerischen Selbstbildes) nicht nur initiieren, sondern tatsächlich auch begleiten zu können.

Neben Geschlecht und fachlichem Hintergrund kommen natürlich noch weitere Variablen in Betracht, von denen ein Zusammenhang mit den jeweiligen Beratungspraktiken erwartet werden könnte, so z.B. die Berufserfahrung der Befragten oder ihre Teilnahme an tätigkeitsbezogenen Weiterbildungen. Tatsächlich weist aber keine dieser beiden Variablen signifikante Zusammenhänge mit den Indikatoren der Beratungspraxis auf.

Eine dritte Frage hingegen zeigt sich als durchaus bedeutsam, nämlich ob die befragten BeraterInnen selbst schon einmal ein Unternehmen gegründet haben. Zwar steht die eigene Gründungserfahrung in keinem signifikanten Zusammenhang mit den jeweiligen Foci der Beratung, sehr wohl aber mit ihren präferierten Vorgehensweisen und ihren Selbstverständnissen.

	Ja	Nein
Autoritativ	55.05	74.59
Facilitativ	44.95	25.41
	100.00	100.00
<i>n=505, p=0.000, Cramer's V=0.203</i>		

Tabelle 6.7: Vorgehensweisen nach Gründungserfahrung

Innerhalb der Gruppe von BeraterInnen, die selbst schon einmal ein Unternehmen gegründet haben, werden facilitative Vorgehensweisen deutlich häufiger als die wichtigsten benannt: Während drei Viertel der BeraterInnen ohne eigene Gründungserfahrung autoritative Vorgehensweisen angeben, sind es in der Gruppe derjenigen, die selbst schon gegründet haben nur 55%.

Obwohl man zunächst erwarten könnte, dass vor dem Hintergrund der eigenen Gründungserfahrung noch häufiger Ratschläge, Tipps und Anleitungen von den BeraterInnen als Experten gegeben werden, scheint im Gegenteil die Bedeutung, die reflektierenden und bestärkenden Vorgehensweisen beigemessen wird, deutlich größer zu sein. Dies spiegelt sich auch in den Selbstverständnissen wider:

	Ja	Nein
CoachIn	36.18	10.89
FachberaterIn	26.13	31.68
InformationsgeberIn	12.56	36.30
MentorIn	3.02	2.64
ProzessbegleiterIn	15.08	9.57
ReflektorIn	3.52	1.65
WissensvermittlerIn	2.01	4.95
ZuhörerIn	1.51	2.31
	100.01	99.99
<i>n=502, p=0.000, Cramer's V=0.377</i>		



Tabelle 6.8: Selbstverständnisse nach Gründungserfahrung

Zwischen der eigenen Gründungserfahrung und dem beraterischen Selbstverständnis besteht nicht nur ein höchst signifikanter, sondern zugleich ein im Vergleich zu den bisher untersuchten Variablen starker Zusammenhang. Dabei verstehen sich BeraterInnen mit eigener Gründungserfahrung deutlich weniger häufig als InformationsgeberIn oder als FachberaterIn.

Während diese Selbstverständnisse von gut zwei Dritteln der BeraterInnen ohne Gründungserfahrung benannt werden, entfallen darauf unter den Befragten mit eigener Gründungserfahrung nur knapp 40%. Deutlich häufiger verstehen sie sich hingegen als CoachIn oder als ProzessbegleiterIn.

Sowohl die Vorgehensweisen als auch die Selbstverständnisse der BeraterInnen, die selbst schon einmal ein Unternehmen gegründet haben, könnten also Ausdruck davon sein, dass sie vor dem Hintergrund ihrer Gründungserfahrung einen anderen Beratungsbedarf der GründerInnen wahrnehmen, dem ein Selbstverständnis als CoachIn oder ProzessbegleiterIn und bestärkend-reflektierende Vorgehensweisen besser entsprechen.

Es könnte aber auch sein, dass weniger die eigene biografische Erfahrung ausschlaggebend ist also vielmehr der Umstand, dass sich in dieser Gruppe natürlich auch all jene BeraterInnen versammeln, die auch aktuell unternehmerisch tätig sind, Existenzgründungsberatung also etwa als selbstständigeR UnternehmensberaterIn anbieten. Es scheint also lohnenswert, im nächsten Schritt zu untersuchen, welche Zusammenhänge sich zwischen organisationsbezogenen Strukturvariablen und Beratungspraxis zeigen.

### **Institutionen und ihre Beratungspraxis**

Die historisch-genetische Analyse hat aufgezeigt, dass sich in der Entwicklung des Feldes ganz unterschiedliche Institutionen mit jeweils eigenen inhaltlichen Anliegen und sozialen Bezügen etabliert haben. So verspricht die Überprüfung der Zusammenhänge zwischen der Beratungspraxis der Befragten und ihrer Verortung in Organisationen aus einem bestimmten institutionellen Kontext aufschlussreich zu sein.

	AfA	BT	FSB	Kammer	UB	Uni	WiFö
Belastungen	0.00	12.50	0.00	3.12	2.86	2.86	0.00
Biographie	0.00	12.50	6.25	0.00	2.86	0.00	1.71
Businessplan	25.00	25.00	25.00	54.17	31.43	27.14	47.01
Finanzen	12.50	12.50	6.25	9.38	11.43	18.57	8.55
Formalitäten	7.50	0.00	0.00	4.17	0.00	1.44	0.00
Netzwerke	2.50	0.00	0.00	0.00	2.86	7.14	1.71
Selbstbild	22.50	0.00	25.00	6.25	22.86	8.57	10.26
Situationen	12.50	25.00	18.75	8.33	8.57	12.86	12.82
Werthaltungen	0.00	0.00	0.00	1.04	14.29	2.86	0.00
Wissen	17.50	12.50	18.75	13.54	2.86	18.57	17.95
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.02	100.00	100.01

$n=382, p=0.000, \text{Cramer's } V=0.224$

Tabelle 6.9: Beratungsfoci nach Institution

Zwischen Institution und Beratungsfoci besteht ein hoch signifikanter Zusammenhang. Dabei wird die immer wieder aufscheinende Dominanz des Businessplans in der Aufmerksamkeit der BeraterInnen deutlich relativiert: Während etwa die Hälfte der BeraterInnen von Kammern und Wirtschaftsförderung hier ihren Beratungsfocus sehen, entfallen bei der Arbeitsagentur, den Bildungsträgern, den frauenspezifischen Beratungseinrichtungen und den Universitäten jeweils nur ca. ein Viertel der Antworten auf diese Kategorie.

Bei VertreterInnen von Bildungsträgern werden psychosoziale Belastungen und biografische Erfahrungen deutlich häufiger genannt als von allen anderen Institutionen. Etwa ein Viertel der BeraterInnen aus der Arbeitsagentur, den frauenspezifischen Beratungseinrichtungen und den Unternehmensberatungen benennen die Entwicklung eines unternehmerischen Selbstbildes als ihren zentralen Beratungsfocus. Unternehmerische Werthaltungen wiederum scheinen fast ausschließlich innerhalb der Unternehmensberatung zum Gegenstand der Beratung zu werden, während hier gleichzeitig die Vermittlung relevanter Wissensbestände kaum als relevanter Beratungsfocus angesehen wird.

	AfA	BT	FSB	Kammer	UB	Uni	WiFö
Autoritativ	72.50	12.50	28.57	79.59	56.25	52.24	67.24
Facilitativ	27.50	87.50	71.43	20.41	43.75	47.76	32.76
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

$n=375, p=0.000, \text{Cramer's } V=0.301$

Tabelle 6.10: Beratungsfoci nach Institution

Hinsichtlich der präferierten Vorgehensweisen zeigt sich eine Dreiteilung des Feldes: Während für Arbeitsagenturen, Kammern und Wirtschaftsförderung deutlich autoritative Vorgehensweisen im Vordergrund stehen, präferieren die VertreterInnen von Bildungsträgern und frauenspezifischen Beratungseinrichtungen sehr

deutlich facilitative Vorgehensweisen. Innerhalb von Universitäten und Unternehmensberatungen votieren die BeraterInnen dagegen relativ ausgewogen.

	AfA	BT	FSB	Kammer	UB	Uni	WiFö
CoachIn	4.76	33.33	28.57	12.87	50.00	36.07	11.11
FachberaterIn	38.10	33.33	28.57	44.55	26.67	14.75	23.93
InformationsgeberIn	50.00	16.67	21.43	24.75	0.00	14.75	42.74
MentorIn	0.00	0.00	0.00	1.98	3.33	8.20	1.71
ProzessbegleiterIn	2.38	16.67	21.43	6.93	13.33	13.11	12.82
ReflektorIn	0.00	0.00	0.00	1.98	3.33	0.00	2.56
WissensvermittlerIn	2.38	0.00	0.00	3.96	0.00	9.84	4.27
ZuhörerIn	2.38	0.00	0.00	2.97	3.33	3.28	0.85
	100.00	100.00	100.00	99.99	99.99	100.00	99.99

*n=371, p=0.000, Cramer's V=0.219*

Tabelle 6.11: Selbstverständnisse nach Institution

Ähnlich wie bei den Beratungsfoci werden auch bei den Selbstverständnissen bislang dominant erscheinende Kategorien relativiert: Im Kontext institutioneller Zugehörigkeit der BeraterInnen wird deutlich, dass ein Selbstverständnis als FachberaterIn besonders häufig in den Kammern, als InformationsgeberIn besonders häufig in den Wirtschaftsförderungen beheimatet ist. Für die VertreterInnen der Arbeitsagentur stellen diese beiden Selbstverständnisse sogar die einzigen mit relevanter Häufigkeit genannten dar.

Beraterinnen aus Bildungsträgern und frauenspezifischen Beratungseinrichtungen sehen sich vergleichsweise häufig als ProzessbegleiterIn oder als CoachIn. Letzteres Selbstverständnis ist zugleich das am häufigsten von UnternehmensberaterInnen angeführte, wobei sich ein relativ großer Teil von Ihnen ebenfalls als ProzessbegleiterIn beschreibt. Obwohl auch in Universitäten die Selbstbeschreibung als CoachIn am häufigsten vorkommt, spielen hier auch zwei ansonsten äußerst selten genannte Kategorien eine Rolle, nämlich MentorIn und WissensvermittlerIn.

In der Zusammenschau fällt auf, dass die Unterteilung in drei Gruppen in Hinblick auf die beraterischen Vorgehensweisen sich auch hier abbildet: Der Betonung von autoritativen Vorgehensweisen durch Arbeitsagentur, Kammern und Wirtschaftsförderung entspricht hier die Dominanz einer Selbstbeschreibung als InformationsgeberIn oder FachberaterIn. Zugleich bildet für diese Institutionen das Erstellen des Businessplans den zentralen Focus ihrer Beratung ab (wobei dies bei der Arbeitsagentur weniger stark ausgeprägt ist).

Für die stärker facilitativ operierende Gruppe von BeraterInnen aus Bildungsträgern und frauenspezifischen Beratungseinrichtungen scheint ein Selbstverständnis zwischen CoachIn und FachberaterIn charakteristisch zu sein. Die (neben dem Businessplan) relevanten Beratungsfoci unterscheiden sich zwar, sind aber gleichermaßen eher auf die Person der GründerInnen ausgerichtet: Während Vertete-

rInnen der Bildungsträger vor allem die Biografie der GründerInnen und psychosoziale Belastungen im Gründungsprozess fokussieren, stellen BeraterInnen aus frauenspezifischen Beratungseinrichtungen die Entwicklung des unternehmerischen Selbstbildes stärker in den Vordergrund.

Die dritte, in Hinblick auf ihre Vorgehensweisen recht ausgewogene Gruppe von Universitäten und Unternehmensberatungen präferieren klar eine Selbstbeschreibung als CoachIn. Hinsichtlich ihrer Beratungsfoci zeigt sich jedoch ein relevanter Unterschied: Während an den Universitäten die Wissensvermittlung im Vordergrund steht, betonen UnternehmensberaterInnen (ähnlich stark wie BeraterInnen aus frauenspezifischen Beratungseinrichtungen) die Entwicklung eines unternehmerischen Selbstbildes als Beratungsfocus.

### Institutionen und BeraterInnen

Nachdem nun gezeigt werden konnte, wie die Angaben zur Beratungspraxis einerseits mit bestimmten Merkmalen der BeraterInnen und andererseits mit ihrem jeweiligen institutionellen Kontext zusammenhängen, stellt sich die Frage, inwiefern auch Zusammenhänge zwischen BeraterInnen und Institutionen bestehen: Dies verweist auf die Frage, inwiefern sich bestimmte Regelmäßigkeiten dabei abbilden, welche professionellen AkteurInnen welche institutionalisierten Positionen im Feld einnehmen, gibt also Hinweise darauf, ob sich spezifische Strukturrelationen innerhalb des Feldes institutionalisiert haben.

	AfA	BT	FSB	Kammer	UB	Uni	WiFö
weiblich	55.81	87.50	93.75	69.25	58.33	35.90	44.03
männlich	44.19	12.50	6.25	30.75	41.67	64.10	55.97
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

$n=432, p=0.000, \text{Cramer's } V=0.297$

Tabelle 6.12: Geschlecht nach Institution

Zunächst zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen Geschlecht und Institution: Wenig überraschend dürfte dabei sein, dass in der frauenspezifischen Beratung auch hauptsächlich weibliche Beraterinnen aktiv sind. In der historisch-genetischen Analyse wurde bereits gezeigt, dass dieser institutionelle Sektor des Feldes historisch eng mit der zweiten Frauenbewegung verbunden ist und die Beratungsangebote häufig dezidiert als Angebot von Frauen für Frauen entstanden sind. Dies scheint nach wie vor relevant für die Verortung von BeraterInnen in diesem institutionellen Kontext zu sein. Interessanterweise sind aber auch bei den Bildungsträgern vorwiegend Beraterinnen tätig, nur 12,5 % der Befragten aus diesem institutionellen Kontext sind männlich.

Die Kammern mit über zwei Dritteln und die Universitäten mit knapp zwei Dritteln männlicher Berater sind demgegenüber als jene Institutionen hervorzuheben, die am stärksten männlich dominiert sind. Bei den kommunalen Einrichtungen

der Wirtschaftsförderung, bei den Arbeitsagenturen sowie auch bei den Unternehmensberatungen hingegen ist das Geschlechterverhältnis unter den BeraterInnen vergleichsweise ausgeglichen.

	AfA	BT	FSB	Kammer	UB	Uni	WiFö
NatIngWi	13.79	0.00	6.67	9.28	11.11	33.33	9.52
SoWi	27.59	57.14	86.67	15.46	18.52	23.61	26.67
VerwWi	48.28	0.00	0.00	2.06	0.00	0.00	15.24
WiWi	10.34	42.86	6.67	73.20	70.37	43.06	48.57
	100.00	100.00	100.01	100.00	100.00	100.00	100.00

$n=352, p=0.000, \text{Cramer's } V=0.376$

Tabelle 6.13: Studienfach nach Institution

Auch zwischen den fachlichen Hintergründen und ihrer institutionellen Verortung besteht ein signifikanter (und auch vergleichsweise starker) Zusammenhang, denn selbst wenn insgesamt betriebswirtschaftlich ausgebildete BeraterInnen im Feld am häufigsten anzutreffen sind, relativiert sich dieser Befund mit Blick auf die verschiedenen Institutionen: VerwaltungswissenschaftlerInnen sind als ExistenzgründungsberaterInnen fast ausschließlich innerhalb der Arbeitsagenturen und – in deutlich kleinerem Anteil – innerhalb der kommunalen Wirtschaftsförderung tätig.

Sozialwissenschaftlich ausgebildete BeraterInnen stellen hingegen mit knapp 60% innerhalb der Bildungsträger und mit knapp 90% innerhalb der frauenspezifischen Beratungseinrichtungen jeweils die größte Gruppe dar. Dabei sind in den Bildungsträgern die WirtschaftswissenschaftlerInnen aber nur mit knappem Abstand die zweitgrößte Gruppe. Innerhalb der Kammern sowie in der Unternehmensberatung dominieren sie jeweils mit einem Anteil von über 70% sehr deutlich.

Doch auch in den kommunalen Einrichtungen der Wirtschaftsförderung stellen sie die größte Gruppe mit knapp der Hälfte der BeraterInnen. Insgesamt zeichnet sich damit also ein deutlich erkennbares Muster ab mit stark betriebswirtschaftlicher Prägung der Kammern und Unternehmensberatungen, mit einer stark sozialwissenschaftlichen Prägung bei Bildungsträgern und frauenspezifischen Beratungseinrichtungen und einer eher heterogenen Zusammensetzung bei den staatlichen Institutionen Arbeitsagentur, Universität und Wirtschaftsförderung.

	AfA	BT	FSB	Kammer	UB	Uni	WiFö
Ja	6.98	87.50	68.75	28.70	97.22	58.97	23.13
Nein	93.02	12.50	31.25	71.30	2.78	41.03	76.87
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

$n=430, p=0.000, \text{Cramer's } V=0.520$

Tabelle 6.14: Gründungserfahrung nach Institution

Abschließend soll noch ein kurzer Blick auf die dritte beraterInnenbezogene Variable geworfen werden, die sich für die Ausgestaltung der Beratungspraxis als relevant gezeigt hat. Die oben in diesem Zusammenhang bereits angedeutete Vermutung, dass die eigene Gründungserfahrung von BeraterInnen unter Umständen vor allem auf eine aktuelle selbstständige Tätigkeit als UnternehmensberaterIn verweisen könnte, bestätigt sich vor diesem Hintergrund nicht: Zwar haben innerhalb der Unternehmensberatung tatsächlich fast alle BeraterInnen selbst schon einmal ein Unternehmen gegründet, doch auch in einigen anderen Bereichen ist die Zahl der BeraterInnen mit Gründungserfahrung überraschen hoch.

Gerade in Bildungsträgern (88%) und bei frauenspezifischen Beratungseinrichtungen (69%) findet sich ein sehr hoher Anteil von BeraterInnen, die über Gründungserfahrung verfügen. Überraschend hoch fällt dieser Anteil jedoch auch bei den Hochschulen aus, wo fast 60% der BeraterInnen ebenfalls selbst schon einmal unternehmerisch tätig geworden sind. Schließlich kann jeweils auch ein Viertel der BeraterInnen bei Kammern und kommunaler Wirtschaftsförderung auf eigene Gründungserfahrung verweisen. Damit stellt eine eigene unternehmerische Tätigkeit der BeraterInnen letztlich nur bei der Arbeitsagentur eine echte Seltenheit dar.

### 6.3 Struktur des Feldes der Existenzgründungsberatung

Den durch die bisher erfolgten Analysen belegten Zusammenhängen zwischen Indikatoren der Beratungspraxis, sozialstrukturellen Merkmalen der BeraterInnen und Institutionen könnte man nun jeweils im Einzelnen vertieft nachgehen. Doch in der inhaltlichen Auseinandersetzung mit den Ergebnisse zeichnete sich bereits ab, dass viele dieser Zusammenhänge innerhalb des Feldes der Existenzgründungsberatung miteinander korrespondieren und sie somit als Ausdruck übergreifender Muster verstanden werden können.

Deshalb soll im Folgenden eine Analyseperspektive eingenommen werden, die sich stärker auf das Feld als Ganzes richtet und dadurch in der Lage ist, dessen relationale Struktur in den Blick zu nehmen und auf dieser Grundlage auch die Frage zu erhellen, entlang welcher zentralen Dimensionen sich das Feld der Existenzgründungsberatung strukturiert.

Wie im vierten Kapitel beschrieben, soll zu diesem Zweck methodisch an Bourdieus Analysen des sozialen Raums und sozialer Felder angeknüpft werden: Das in diesem Zusammenhang prominenteste Verfahren der statistischen Analyse und grafischen Darstellung von Relationen in Feldern ist die Korrespondenzanalyse. Für den hier unternommenen Versuch einer relationalen Rekonstruktion der pädagogischen Praktiken im Feld der Existenzgründungsberatung verspricht ein solcher Zugang aufschlussreich zu sein, der nicht darauf abzielt, ein akkurates Kausalmodell der sozialen Wirklichkeit zu konstruieren, sondern vielmehr als explo-

rative Methode der Felderschließung latente Strukturen zu entdecken und damit schließlich auch die weitere Untersuchung des Feldes zu orientieren vermag.

#### **Positionen im Feld der Existenzgründungsberatung**

Unter dem Begriff der Korrespondenzanalyse versammelt sich eigentlich eine ganze Reihe von Verfahren; eine grundsätzliche Unterscheidung kann dabei zwischen der einfachen und der multiplen Korrespondenzanalyse getroffen werden. Während letztere sämtliche Relationen zwischen den einbezogenen Variablen abzubilden versucht, setzt die einfache Korrespondenzanalyse auf einer Kreuztabellierung von zwei Variablen(gruppen) auf: So können mittels einfacher Korrespondenzanalyse beispielsweise die verschiedenen Indikatoren der Beratungspraxis in Beziehung zu ihren institutionellen Kontexten gesetzt werden (Schwarz 2012). Dabei führt die einfache Korrespondenzanalyse häufig zu „more ‘reliable’ results and numerical indicators of explained variation, but it can struggle to capture the interaction of more than two factors simultaneously” (Glynn 2014, S. 449).

Um die gesamte Breite der Interaktion unterschiedlicher Variablen einholen zu können, wird im Folgenden eine multiple Korrespondenzanalyse (Greenacre/Blasius 2006; Le Roux/Rouanet 2010) zur Anwendung gebracht, konkret in Form einer „Joint Correspondence Analysis“ (Greenacre 2007, 145ff.). Betrachtet werden damit Zusammenhänge zwischen dem fachlichem Hintergrund der BeraterInnen, der institutionellen Verortung, den beraterischen Selbstverständnissen<sup>3</sup> und den Vorgehensweisen in der Beratung. Die Durchführung der Analyse erfolgte in R mit dem Paket „ca“ (Nenadić/Greenacre 2007). Das Ergebnis dieser Auswertung zeigt Abbildung 6.13.

---

<sup>3</sup>Die Komplexität dieser Variable wurde für die Korrespondenzanalyse noch einmal angepasst, indem die insgesamt selten vorkommenden Ausprägungen „MentorIn“, „Spiegel/Reflektor“ und „ZuhörerIn“ nicht berücksichtigt wurden

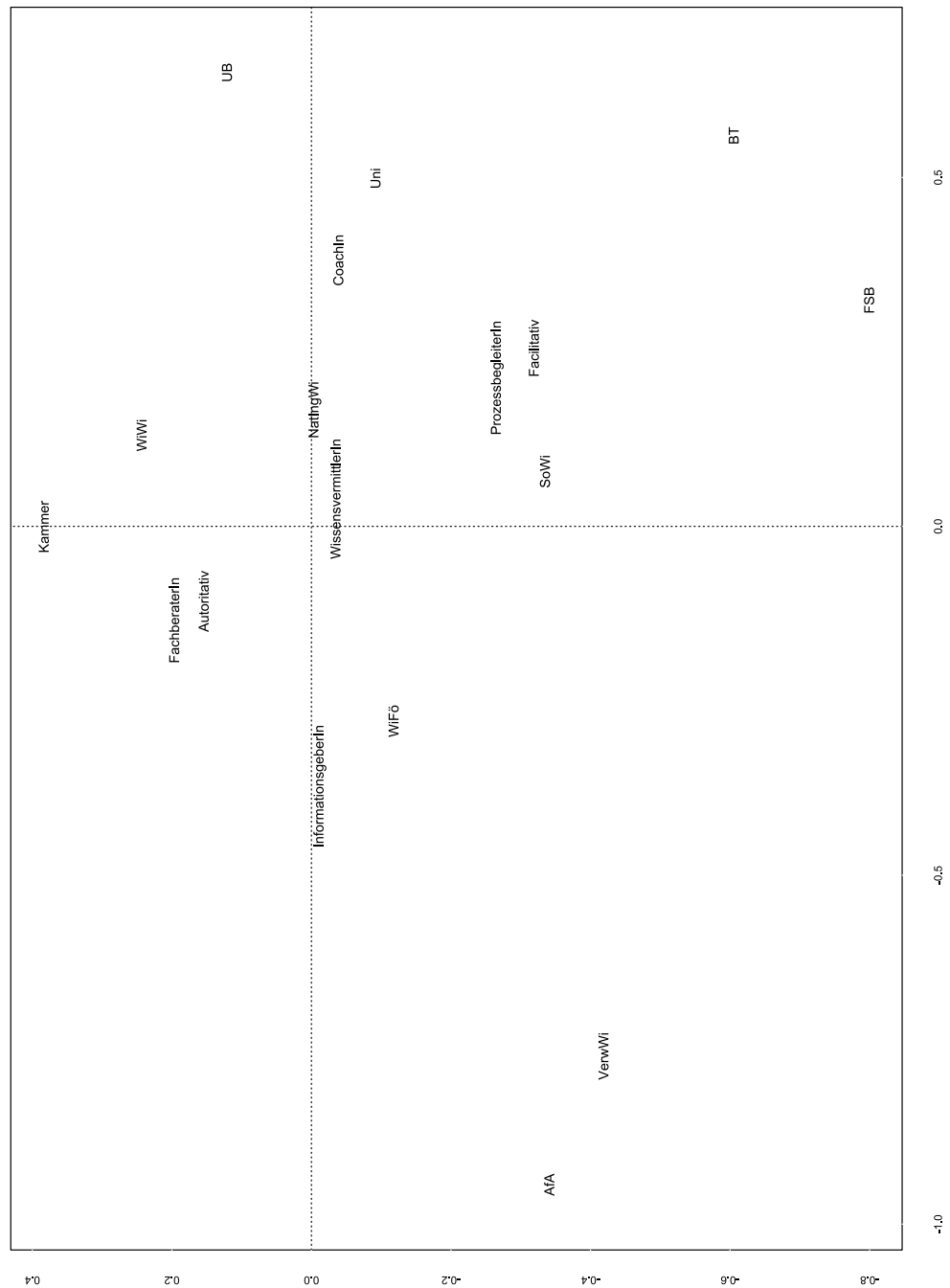


Abbildung 6.13: Korrespondenzanalyse (Quelle: Eigene Darstellung)

Betrachtet man zunächst die beraterischen Vorgehensweisen, so wird deutlich, dass diese sich im oberen linken und dem unteren rechten Sektor des Feldes mit einem kleineren horizontalen und einem ausgeprägteren vertikalen Abstand zueinander verorten. In großer Nähe zu deren Positionen finden sich auch zwei berateri-



sche Selbstverständnisse: Mit einer autoritativen Vorgehensweise ist also offenbar ein Selbstverständnis als Fachberaterin assoziiert, während mit facilitativen Vorgehensweisen ein Selbstverständnis als ProzessbegleiterIn einhergeht.

Diese beiden Selbstverständnisse bilden damit auch die Vertikale eines leicht schräg gestellten Kreuzes ab, das sie gemeinsam mit den anderen Ausprägungen beraterischer Selbstverständnisse bilden: In dessen Mitte und zugleich auch annähernd im Zentrum der gesamten Grafik steht das Selbstverständnis als Wissensvermittlerin, das damit offenbar kaum zur Distinktion beraterischer Positionierungen bzw. zur Strukturierung des Feldes beiträgt. In der Horizontalen aber nehmen ein Selbstverständnis als InformationsgeberIn auf der linken und ein Selbstverständnis als CoachIn auf der rechten Seite klar abgegrenzte, einander gegenüberstehende Positionen ein.

Die fachlichen Hintergründe der BeraterInnen organisieren sich zunächst ebenfalls stark entlang einer vertikalen Linie, die sich von WirtschaftswissenschaftlerInnen (,WiWi‘) im oberen rechten Sektor über NaturwissenschaftlerInnen (,NatIng-Wi‘) im Zentrum bis hinunter zu SozialwissenschaftlerInnen (,SoWi‘) erstreckt. Letztere bilden dabei wiederum ein relativ klar abgegrenztes Cluster mit facilitativen Vorgehensweisen und dem Selbstverständnis als ProzessbegleiterIn. Der verwaltungswissenschaftliche Studienhintergrund (,VerWi‘) jedoch positioniert sich in extremer Distanz zu den drei zuvor beschriebenen im unteren linken Sektor und bildet an dieser Position gemeinsam mit dem institutionellen Kontext der Arbeitsagentur ein distinktes Cluster.

Die unterschiedlichen Institutionen der Existenzgründungsberatung bilden in dieser Struktur die äußeren Pole ab: Auf der ersten, horizontalen Dimension repräsentieren links die Arbeitsagenturen (,AfA‘) und rechts die Unternehmensberatungen (,UB‘) gleichsam die beiden Extrempositionen. Auf der zweiten, vertikalen Dimension des Feldes stehen sich hingegen die Kammern (,Kammer‘) und die frauenspezifischen Beratungseinrichtungen (,FSB‘) diametral gegenüber. Vergleichsweise zentrumsnah verorten sich hierbei die Einrichtungen der kommunalen Wirtschaftsförderung (,WiFö‘) und auch die Hochschulen (,Uni‘), die dabei aber zueinander einen relativ großen horizontalen Abstand einnehmen. Zudem ist die Position der Bildungsträger (,BT‘) interessant, die auf einer gedachten Diagonale vom Zentrum aus in den unteren rechten Sektor hinein sehr weit außen angesiedelt sind.

#### **Dimensionen der Strukturierung des Feldes**

Anhand der grafischen Darstellung der Ergebnisse konnte beschrieben werden, wie Vorgehensweisen, Selbstverständnisse, fachliche Hintergründe und institutioneller Kontext miteinander in Beziehung stehen und wie sich vor dem Hintergrund dieser Beziehungen relational Positionierungen im Feld der Existenzgründungsberatung ableiten lassen. Dabei wurde auch ersichtlich, dass insbesondere die unterschiedlichen Institutionen des Feldes distinkte Positionen in Relation zueinander einnehmen. Ein besonderes Augenmerk gilt es nun aber darüber hinaus auf die

Dimensionen<sup>4</sup> des Raumes zu richten, in dem sich diese Positionierungen vollziehen und entlang derer sich das Feld aufspannt: Entlang der beiden Achsen muss also näher bestimmt werden, *worin* sich eigentlich die verschiedenen Positionen voneinander unterscheiden.

Zur näheren Charakterisierung der vertikalen Dimension bietet sich zunächst der institutionelle Kontext der Kammern an: Dieser verortet sich nicht nur am äußersten oberen Rand, sondern zudem exakt auf der vertikalen Achse. In der unteren Hälfte des Diagramms findet sich in unmittelbarer Nähe zur Achse der sozialwissenschaftliche Studienhintergrund – doch welche Unterscheidung kommt darin zum Ausdruck? Um dies weiter zu erhellen, kann das Cluster betrachtet werden, das der sozialwissenschaftliche Studienhintergrund gemeinsam mit facilitativen Vorgehensweisen und dem Selbstverständnis als Prozessbegleitung bildet.

Hierin deutet sich eine Vorstellung von Beratung an, bei der offenbar der Prozess des Gründens insgesamt begleitet wird und zwar erstens mit Verfahren, die gleichzeitig eher personenbezogen und ressourcenorientiert sind und zweitens vor einem Studienhintergrund, der erwarten lässt, dass er vor allem Reflexionswissen zu sozialen Prozessen zur Verfügung stellt und es den BeraterInnen erlaubt, einerseits die Existenzgründung, andererseits aber auch die Beratung als einen solchen zu verstehen.

Diese Deutung lässt sich erhärten, wenn man in der oberen Hälfte des Diagramms ihren Gegenpol im Cluster von autoritativen Vorgehensweisen und einem Selbstbild als FachberaterIn hinzunimmt. Diese enge Verschränkung kann als Repräsentation eines Bildes von Existenzgründungsberatung interpretiert werden, die stärker sachbezogen und defizitorientiert ist. Hier geht es offenbar eher darum, den GründerInnen in der Beratung konkrete Anleitungen geben zu können auf der Grundlage der eigenen fachlichen Expertise.

In diesem Zusammenhang wird auch ersichtlich, weshalb wirtschaftswissenschaftliche Studienhintergründe sich ebenfalls deutlich in dieser oberen Hälfte der Grafik und in relativer Nähe zu dem autoritativ-fachberaterischen Cluster finden: Für eine sachbezogene und defizitorientierte Beratung wird vor allem ein Studienhintergrund bedeutsam, der Erklärungswissen in Bezug auf den Gegenstand der Beratung bietet – und dieser Gegenstand stellt sich hier offenbar vor allem in Form des Gründungsprojekts als einer betriebswirtschaftlichen Problemstellung dar, zu dessen Lösung es der betriebswirtschaftlichen Fachexpertise der BeraterInnenn bedarf.

Mit dieser näheren Bestimmung der vertikalen Dimension wird deutlich, dass sich hierin zugleich eine zentrale Konfliktlinie manifestiert, indem sie auf die Frage verweist, was Existenzgründungsberatung eigentlich ausmacht und was sie leisten soll: Geht es dabei im Kern um die fachlich möglichst akkurate Lösung eines Sachproblems, die in der Beratung maßgeblich durch konkrete Hinweise, Ratschläge

---

<sup>4</sup>Die beiden Dimensionen erklären gemeinsam 63,8% der Gesamtvarianz; der gesonderte Anteil der beiden Dimensionen an der Varianzaufklärung kann im Rahmen der „joint correspondence analysis“ nicht ausgewiesen werden.

und konfrontative Vorgehensweisen erreicht werden kann? Oder muss die Existenzgründung als ein soziobiografischer Prozess angesehen werden, dessen Begleitung sich mittels reflektierender und bestärkender Interventionen vor allem auch auf die Person der Gründerin bzw. des Gründers richtet? Dabei deutet sich an, dass entlang dieser Fragen auch der Wert spezifischer kultureller Kapitalien im Feld umstritten ist, wobei sich betriebswirtschaftliches Fachwissen und sozialwissenschaftliches Fachwissen gegenüberstehen.

Noch einmal zum Ausgangspunkt dieser Überlegungen zurückkommend, kann nun die Position der Kammern als prototypisch für den sachorientierten Pol des Feldes und eine defizitorientiert-erklärende Beratung stehen. Die Institution, die sich auf dieser Dimension in maximaler Distanz verortet, ist die frauenspezifischen Beratung: Hier kann also demgegenüber davon ausgegangen werden, dass sie den personenbezogenen Pol des Feldes mit einer ressourcenorientiert-verstehenden Beratung repräsentieren. Dabei spielt für die Position der frauenspezifischen Beratungseinrichtungen aber auch die horizontale Dimension eine Rolle, die nun näher betrachtet werden soll.

Für die inhaltliche Interpretation der horizontalen Dimension können als erste Ankerpunkte die beraterischen Selbstverständnisse als InformationsgeberIn bzw. als CoachIn dienen, die sich in unmittelbarer Nähe zur horizontalen Achse in der linken bzw. rechten Hälfte des Diagramms verorten. Mit der Selbstcharakterisierung als InformationsgeberIn verbindet sich zunächst die Vorstellung einer minimal invasiven und eher punktuellen Beratung. Der Begriff impliziert eine eher distante Beratungsbeziehung, Informationen können auch ohne jeglichen persönlichen Kontakt – z.B. über Medien – zur Verfügung gestellt werden, weil mit dem Begriff des ‚Gebens‘ zugleich eine einseitig fokussierte Kommunikation benannt wird in Abgrenzung zu einem ‚Austausch‘.

Gleichzeitig deutet sie auf eine eher passive beraterische Haltung hin, da das ‚Geben von Informationen‘ für gewöhnlich bereits ein Gegenüber erfordert, das (aktiv) Informationen einholt. Zudem impliziert das ‚Geben von Informationen‘ in sich abgeschlossene Handlung, selbst wenn diese sich mehrmals wiederholen sollte wird damit nicht auf einen zugrunde liegenden Prozess verwiesen.

Im Gegensatz dazu impliziert der Begriff des Coachings im Grunde immer einen Prozess, konkret zumeist einen Veränderungsprozess, bei dem – sei es im Sport oder im Management – zugleich auch eine bestimmte Zielrichtung dieser Veränderung, generell im Sinne einer Leistungssteigerung oder Verbesserung angelegt ist. Ein Selbstverständnis als Coach deutet auch eine deutlich aktivere Rolle der Beraterin bzw. des Beraters an, die dafür verantwortlich sind, diesen Prozess zielgerichtet zu steuern. Dafür müssen sie für gewöhnlich eine Art von Regelkreis implementieren, bei dem im Prozessverlauf immer wieder der aktuelle Entwicklungsstand evaluiert und auf dieser Grundlage Folgemaßnahmen eingeleitet werden.

Insbesondere mit Blick auf die Verteilung der Institutionen in der horizontalen Dimension drängt sich aber auch die Frage auf, inwieweit sich in der Differenz dieser Selbstverständnisse nicht auch eine Differenz der Vermarktungsanforderungen

der eigenen beraterischen Angebote ausdrückt: Während sich in der linken Hemisphäre die Arbeitsagentur und die kommunale Wirtschaftsförderung verorten, werden die Positionen ganz rechts von Unternehmensberatungen, Hochschulen und Bildungsträgern besetzt (wobei letztere sich gleichzeitig sehr stark in Richtung des personenorientierten Pols des Feldes verorten). Allen Institutionen auf der rechten Seite ist damit gemein, dass sie aktiv bestrebt sind, ihre Beratung an den Mann oder die Frau zu bringen.

Dies gilt selbstverständlich für die Unternehmensberatungen und für die Bildungsträger, für die der Absatz ihrer Leistungen am Markt schlicht notwendig ist. Aber auch innerhalb der Hochschulen als einziger öffentlicher Institution in dieser Gruppe ist ein aktives Bemühen um GründerInnen insofern charakteristisch, als das Projekt der Entrepreneurship-Education (wie in der historisch-genetischen Analyse gezeigt werden konnte) letztlich darauf beruht, ihre Zielgruppen aktiv für die Idee einer Existenzgründung zu begeistern.

Der Begriff des Coachings ist unter diesen Bedingungen passender, weil er relativ etabliert ist, klar der Sphäre beruflicher Kompetenzentwicklung zugerechnet werden kann und damit im Bereich beraterischer Leistungen eine hohe Marktgängigkeit verspricht. In der Wahl dieses Begriffs zur Charakterisierung des beraterischen Selbstverständnisses drückt sich also in gewisser Weise eine unternehmerische Haltung aus. Nur ergänzend sei auf den oben dargestellten Befund verwiesen, dass bei Unternehmensberatungen und Bildungsträgern ein extrem hoher, bei Hochschulen immerhin der überwiegende Anteil der BeraterInnen selbst als UnternehmerIn aktiv war bzw. ist.

Der passive Charakter der Selbstbeschreibung als InformationsgeberIn hingegen kann auch als Ausdruck davon gelesen werden, dass in der linken Hemisphäre Bemühungen um das Gewinnen von GründerInnen bzw. den Absatz der eigenen beraterischen Leistungen weniger notwendig sind. Bei den Arbeitsagenturen vollzieht sich die Existenzgründungsberatung vornehmlich als ein informatorisches Element im Rahmen der Betreuung ihrer KundInnen, die sie aber im Regelfall nicht aktiv akquirieren müssen. Die kommunale Wirtschaftsförderung verortet sich deutlich weiter entfernt vom linken Extrempol: Die Förderung der Wirtschaft und damit auch von Unternehmensgründungen ist ihr expliziter Auftrag; gleichwohl vollzieht sich aber auch hier die Existenzgründungsberatung eingebettet in eine administrative Bearbeitung von Existenzgründung bzw. des kommunalen Gründungsgeschehens insgesamt.

Damit sind die öffentlichen Institutionen in der linken Hemisphäre strukturell weniger dem einzelnen Gründer bzw. der einzelnen Gründerin verpflichtet, als vielmehr ‚der Gesellschaft‘ und konkret dem politisch-administrativen System. Gerade weil es in der Existenzgründungsberatung zumeist auch um die Förderung von Gründungsprojekten mit öffentlichen Mitteln geht, dürfte diese Auffassung der eigenen agency für die Beratungspraxis hoch relevant sein.

Insgesamt bildet diese Achse also eine zweite Konfliktlinie innerhalb des Feldes ab, die sich entlang der Frage organisiert, was der zentrale Bezugshorizont der Existenzgründungsberatung sein soll: Stellt die Beratung von Existenzgrün-

derInnen nur einen Nebenschauplatz dar, vollzieht sie sich in Form punktueller Information auf Anfrage im Rahmen einer Daueraufgabe im Dienste des politisch-administrativen Systems? Oder ist der Bezugshorizont jeweils der konkrete Fall eines Gründungsprojekts, das im Sinne einer Prozessstruktur auch zum Beratungsprojekt wird? Somit bilden sich auf dieser Dimension einerseits ein staatlicher Pol mit reaktiv-punktuelle Beratung und andererseits einer unternehmerischer Pol mit proaktiv-prozessualer Existenzgründungsberatung ab. Aus kapitaltheoretischer Perspektive ließe sich folgern, dass dabei die staatliche Autorität der unternehmerischen ‚Credibility‘ gegenübersteht, womit diese Dimension auch stark auf die in der historisch-genetischen Analyse herausgearbeiteten wesentlichen Bezugsfelder der Existenzgründungsberatung, nämlich Wirtschaft und Politik verweist.

#### **Objektivierte und subjektivierte Strukturen**

Mit der Beschreibung der unterschiedlichen Positionen innerhalb des Feldes und der näheren Bestimmung der Dimensionen, entlang derer sich das Feld aufspannt ist die Auseinandersetzung mit den objektivierten Strukturen des Feldes der Existenzgründungsberatung nun abgeschlossen. Mittels der quantitativen Analyse konnte gezeigt werden, dass die jeweils ‚subjektiven‘ Auskünfte der Befragten, ihre ‚individuellen‘ Selbstverständnisse und Vorgehensweisen sich keineswegs zufällig, sondern sehr systematisch unterscheiden. In den vorgefundenen statistischen Regelmäßigkeiten spiegeln sich die Regeln des Feldes wieder.

Sie stellen also objektivierte Strukturen des Feldes dar, die zwar immer nur kraft der stetigen alltagspraktischen (Re-)Produktionsarbeit der einzelnen AkteurInnen fortbestehen können, deshalb aber keineswegs weniger real sind. Sie materialisieren sich nicht nur in unterschiedlichster Weise (z.B. als Beratungsmanuals, als mission statements, als räumliche Arrangements), vor allem prägen sie die unterschiedlichen sozialen Praktiken im Feld, die sich ihrerseits den AkteurInnen als „faïts sociaux“ (Durkheim 1999), als soziale Tatbestände darstellen.

Doch gleichzeitig determinieren die herausgearbeiteten objektivierten Strukturen des Feldes die Praktiken nicht vollständig. Das Feld strukturiert sich in einem System von Wahrscheinlichkeiten und eröffnet damit immer auch vielfältige Spielräume für die je konkrete beraterische Praxis (und in deren Aggregation wiederum für Innovation und sozialen Wandel). Die mittels der quantitativen Analyse herausgearbeitete objektivierte Struktur des Feldes muss daher als Ausgangspunkt dienen für ein genaueres Ausloten dieser Praxis und ihrer Spielräume im Rahmen der sich nun anschließenden qualitativen Analyse.

Um dabei möglichst differente Akteursperspektiven einholen zu können, sollen systematisch BeraterInnen von unterschiedlichen Positionen innerhalb des Feldes einbezogen werden. Die quantitative Analyse zeigt, dass die institutionelle Verortung der BeraterInnen dafür als guter Ausgangspunkt dienen kann, die Institutionen nehmen relativ distinkte Positionen im Raum ein. Berücksichtigt man dabei ihre jeweilige Verortung entlang der beiden Dimensionen, kommen vor allem die Kammern, die frauenspezifischen Beratungseinrichtungen, die Unternehmensbe-

ratungen und die Arbeitsagenturen als potenziell aufschlussreiche Zugangspunkte für eine vertiefende Analyse in Betracht.

Zu den Arbeitsagenturen lagen jedoch keine Daten aus dem zugrunde liegenden Projekt ‚Entrepreneuresse‘ vor: Diese blieben in der qualitativen Erhebung unberücksichtigt, weil dort i.d.R. keine umfassendere Beratung angeboten wird bzw. die dort vorzufindenden Beratungs- und Qualifizierungsangebote für GründerInnen nicht von den MitarbeiterInnen der Arbeitsagenturen selbst, sondern von externen AnbieterInnen erbracht werden. Die Ergebnisse der quantitativen Analyse erhärten diese Einschätzung einer eher informatorischen und punktuellen Beratung bei den Arbeitsagenturen, sodass diese auch in der folgenden qualitativen Analyse nicht berücksichtigt werden.

Im nächsten Schritt der Untersuchung des Feldes der Gründungsberatung sollen also nun die subjektivierten Strukturen der AkteurInnen im Feld, also die für ihre jeweilige pädagogische Praxis relevanten Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster von BeraterInnen aus Kammern<sup>5</sup>, frauenspezifischen Beratungseinrichtungen und Unternehmensberatungen näher betrachtet werden.

---

<sup>5</sup>Konkreter von IHKs; im dieser Arbeit zugrunde liegenden Forschungsprojekt wurde der Untersuchungskreis für die qualitative Erhebung auf diese Teilgruppe der Kammern beschränkt

## 7 AkteurInnen im Feld der Gründungsberatung

Der dritte Schritt in der hier angestrebten Analyse des Feldes der Gründungsberatung besteht darin, die über die historisch-genetische Analyse herausgearbeiteten Entwicklungslinien des Feldes und die in der quantitativen Untersuchung der objektivierten Strukturen markierten Positionen und deren Relationen zueinander mittels einer qualitativen Auseinandersetzung mit den subjektiven Strukturen der AkteurInnen zu relationieren. Wo die historisch-genetische Analyse eine prozessuale Verlaufsperspektive ermöglichte und die quantitative Analyse eine Kartografierung des Feldes unternahm, soll nun das Feld aus der Perspektive der BeraterInnen erschlossen werden.

Dabei werden die drei institutionalisierten Positionen, die sich in der quantitativen Analyse des Feldes gleichsam als Extrempositionen und damit für vertiefende Analysen besonders vielversprechend darstellten nun in Form von drei Kernfällen eingehend betrachtet: Herr Schmidt, Berater einer IHK (7.1, S.208), Frau Linden, Beraterin einer frauenspezifischen Beratungseinrichtung (7.3, S.257) sowie Herr Wenzel, Unternehmensberater, (7.5, S.315) schildern in den Interviews ihre jeweilige Alltagspraxis in der Gründungsberatung und grenzen sich darin (bewusst und unbewusst, implizit und explizit) zugleich immer auch gegenüber anderen Positionen im Feld und den dort vorfindbaren Praxisformen ab.

Die Analyse muss daher die in den Interviews hervorgebrachten Erzählungen rekonstruktiv bearbeiten, um die ihnen zu Grunde liegenden, übergreifenden Strukturen herauszupräparieren und diese schließlich wiederum in Beziehung zu den Strukturen zu setzen, welche diese ‚individuellen‘ Perspektiven erst hervorbringen, insbesondere also zu den inkorporierten habituellen Strukturen sowie zu den institutionellen Strukturen. Über diese je subjektiven Rekonstruktionen, die von drei sehr unterschiedlichen Positionen im Feld aus angestellt werden, wird es mittels einer komparativen Analyse und einer triangulierenden Verschränkung der Daten möglich, die Logiken des Feldes der Gründungsberatung vertiefend zu erschließen.

Dazu wird jedem der drei Kernfälle jeweils ein Kontrastierungsfall zu Seite gestellt, der zwar aus dem selben institutionellen Kontext des Feldes stammt, in seiner Rekonstruktion der Beratungspraxis aber deutliche Unterschiede aufweist. Zumeist verbinden sich damit auch strukturelle Unterschiede, etwa hinsichtlich Geschlecht oder Studienhintergrund – die Relevanz dieser Variablen für die Beratungspraxis, aber auch im Zusammenspiel mit dem jeweiligen institutionellen Kontext hat die quantitative Analyse bereits belegt, im Folgenden kann sie somit vertiefend untersucht werden. Als Kontrastierungsfälle werden Frau Lehmann von

der IHK (7.2, S.243), Frau Ipsch aus einer frauenspezifischen Beratungseinrichtung (7.4, S.302) und die Unternehmensberaterin Frau Töpfer (7.6, S.362) jeweils in Form einer knappen, kontrastiven Fallbeschreibung den Kernfällen gegenübergestellt.

In den Interviews wurde zu Beginn eine weitgehend offene Eingangsfrage gestellt, die darauf ausgerichtet war, eine möglichst freie Erzählung zu generieren, in der die InterviewpartnerInnen die Beratung von ExistenzgründerInnen aus ihren jeweiligen Relevanzhorizonten heraus schildern konnten. Da sich hier oft bereits zentrale Orientierungsmuster der BeraterInnen dokumentieren, hat sich die sequentielle Analyse dieser offenen Eingangserzählung als in besonderer Weise fruchtbar für den Fallvergleich gezeigt und soll daher auch in den folgenden Fallbeschreibungen der Kernfälle jeweils den analytischen Ausgangspunkt bilden, bevor dann vertiefend auf spezifische Muster eingegangen wird. Für den Einstieg in die Fallbeschreibungen und um einen Eindruck von den materiellen Bedingungen der jeweiligen Beratungspraxis vermitteln zu können, werden jeweils kurze Sequenzen vorangestellt, in denen einige zentrale Strukturdaten sowie die von den InterviewerInnen festgehaltenen Eindrücke der Interviewsituation geschildert werden.

### 7.1 Herr Schmidt: „Wir können aber immer nur schubsen“

Herr Schmidt<sup>1</sup> ist Abteilungsleiter bei der Industrie- und Handelskammer in Geringen, einer Stadt mit gut 60.000 EinwohnerInnen.

Der IHK-Bezirk umfasst jedoch das Gebiet des gesamten Landkreises (ca. 200.000 EinwohnerInnen), der in einer eher strukturschwachen Region Deutschlands liegt. Mit ca. 13.000 Mitgliedern handelt es sich bei der IHK Geringen um einen vergleichsweise kleinen Bezirk. Die IHK ist in einem großen, sehr zentral gelegenen Gebäude in der Innenstadt untergebracht. Im Eingangsbereich informiert ein Videoschirm über aktuelle Kurs- und Seminarangebote sowie über deren Veranstaltungsort. Hinweisschilder leiten zu den in den unterschiedlichen Stockwerken befindlichen Abteilungen der IHK: Während sich die ‚Chefetage‘ im obersten Stockwerk befindet, sind im ersten Stock die publikumsnahen Dienste untergebracht, insbesondere ein Informations- und Besucherzentrum sowie die Existenzgründungsberatung.

Als ich zum Interviewtermin erscheine, werde ich an der Information freundlich von einer Mitarbeiterin empfangen, die mich darüber informiert, dass mein Inter-

---

<sup>1</sup> Alle Namen von konkreten Personen, Organisationen, und Orten wurden pseudonymisiert. Bezüge auf Bundesländer wurden anonymisiert (im Text: [Bundesland]\*). Erhalten blieben die Namen allgemein bekannter Personen (z.B. BundespolitikerInnen), Organisationen (z.B. „IHK“) und Orte, insofern sie keinen Rückschluss auf die Identität der InterviewpartnerInnen zuließen. Behutsam verfremdet wurden ggf. weitere Angaben, die möglicherweise Rückschlüsse auf die BeraterInnen oder die Beratungseinrichtung ermöglichen könnten (z.B. die Angabe eines markanten wiederkehrenden Termins für einen GründerInnenstammtisch o.Ä.).



viewpartner Herr Schmidt aktuell noch in einem Kundengespräch sei und mich bittet noch einen kurzen Moment Platz zu nehmen. Im sehr offen gestalteten Eingangsbereich nehme ich an einer der kleinen Tischgruppen Platz, wo ein wirtschaftsorientiertes Zeitungs- und Zeitschriftenangebot ausliegt, um Wartezeiten zu verkürzen.

Kurze Zeit später holt mich Herr Schmidt im Empfangsbereich ab: Herr Schmidt ist 43 Jahre alt, hat ein sehr dynamisches Auftreten und wirkt schon bei der Begrüßung offen und sympathisch. Er hat an der örtlichen Fachhochschule BWL studiert, im Anschluss war er einige Jahre als selbstständiger Handelsvertreter tätig bevor er sich auf eine Zeitungsannonce hin bei der IHK Germingen bewarb, wo er inzwischen seit 13 Jahren als Abteilungsleiter u.a. auch für die Beratung von ExistenzgründerInnen zuständig ist.

An einem ebenfalls im Empfangsbereich offen zugänglichen Kaffeevollautomaten bereitet er uns zunächst zwei Latte Macchiatos zu, währenddessen plaudern wir kurz über Kaffee. Mit den Kaffeegläsern in Händen gehen wir vom Empfangsbereich aus seitlich in einen kurzen Flur, wo sich sein Büro befindet. Dieses ist relativ groß und durch eine durchgehende Fensterfront sehr hell. Die Einrichtung ist modern und bis auf eine Zimmerpflanze eher funktional gehalten. Ein großer PC-Karton in der Ecke und ein neuer LCD-Monitor deuten auf eine neue technische Ausstattung hin. Ein großer L-förmiger Schreibtisch markiert seinen Arbeitsplatz gegenüber der Tür, er beherbergt neben einer Computer- und Telefonecke einen Arbeitsbereich, auf dem verschiedenste Papiere und Akten liegen. Zwei Besucherstühle bieten Gelegenheit, sich ihm gegenüber am Schreibtisch zu platzieren.

### **Eingangserzählung: Zwischen Marktlogik und pädagogischer Logik**

Im telefonischen Vorgespräch musste Herr Schmidt zunächst überzeugt werden, dass er tatsächlich der richtige Ansprechpartner für unsere Fragen ist und dass das Interview keine „politischen“ Inhalte hat (z.B. Förderpolitik), sonst müsse, so Herr Schmidt, das Gespräch mit seinem Vorgesetzten geführt werden. Seine zunächst etwas zurückhaltende Einstellung zum Interview kontextualisiert er mit seinen Erfahrungen aus einem Qualitätstest, bei der die IHK Germingen und konkret: er selbst zum Gegenstand einer verdeckten Prüfung der Gründungsberatung wurde. Die Form der Durchführung dieses Tests und damit auch die daraus resultierende Testnote wurden als unfair empfunden und haben – verständlicherweise – zu einem zunächst etwas vorsichtigen Umgang mit dem Interesse an seiner Gründungsberatung geführt. So macht Herr Schmidt zum Gesprächseinstieg zwar einen leicht nervösen, insgesamt aber eher aufgeschlossenen und auch gespannten Eindruck.

Ja vielleicht erstmal, ich kann's natürlich aus - nur aus Sicht der IHK darstellen. Und die IHKs in [Bundesland]\* haben zusammen mit dem Ministerium, zusammen mit dem RKW [Bundesland]\* und anderen Stellen, die irgendwas mit RKW äh mit mit Existenzgründung zu tun

haben, eine Dachmarke gebildet und die nennt sich Gründungszentrum [Bundesland]\*. Und im Gründungszentrum [Bundesland]\* werden verschiedene Angebote produziert, für das Gründungszentrum\* werden zum Beispiel Broschüren hergestellt, die Broschüren sind wir gerade am ausarbeiten, erarbeiten und die IHKs und die Handwerkskammern sind da federführend in dem Bereich; dann haben wir den Bereich der direkten Beratung, das sind also Einzelberatungen – im Grunde genommen stehen – sitzen wir dann so uns gegenüber, wie wir's gerade tun, sprechen so circa eins bis eineinhalb Stunden über das Thema der Existenzgründung, die eine Gründerin oder ein Gründer eben planen und da werden dann verschiedene Details anhand eines Geschäftsplanes besprochen. Wenn kein Geschäftsplan vorliegt, dann wird der Gründer darauf hingewiesen: Erstmal einen Geschäftsplan erarbeiten, um sich mit den grundlegenden Dingen auch erstmal grundlegend zu beschäftigen. Und das ist der erste Anschub dafür – damit das aber erstmal in den Kopf reingeht, wie das funktioniert, bieten wir eine Informationsveranstaltung an, also eine Art Bündelung der Existenzgründer und die Informationsveranstaltung dient dazu so zwei, zweieinhalb Stunden über die wichtigsten Dinge aufzuklären: Wie sieht ein Businessplan aus von der Struktur her? Was ist bei Versicherungen zu beachten? Welche rechtlichen Dinge kommen häufig zu, was Rechtsformen angeht? Und so weiter, also ganz klassische Vorgehensweise und dann können die anfangen mit ihrem Businessplan, der muss grob sein, um dann hier ins Individualgespräch zu kommen (Z.6-35)

Herr Schmidt beginnt seine Erzählung damit, zu betonen, dass er im Folgenden nur die Perspektive der IHK Germingen darstellen *kann*<sup>2</sup>; damit macht er zum einen deutlich, dass er sich nur auf einen spezifischen Erfahrungsausschnitt bezieht, der sich unter Umständen von dem anderer IHKs oder anderer Institutionen unterscheidet. Zugleich betont er damit aber auch, dass er eine gleichsam ‚offizielle‘ Darstellung abgibt und er selbst somit als eine Art Sprecher seiner Organisation auftritt. Tatsächlich ist diese aktive *ich*-Formulierung die einzige, die er in der gesamten Eingangserzählung (Zeilen 6-139) benutzt. Statt dessen formuliert Herr Schmidt konsequent aus der institutionellen Perspektive des *wir* oder bedient sich eines generalisierenden *man*.

Entsprechend entwickelt er die Eingangserzählung als Darstellung der Angebotspalette im Bereich der Existenzgründungsberatung und dessen organisationaler Verfasstheit in einem gemeinsam mit Wirtschaftsministerium, Rationalisierungskuratorium<sup>3</sup> und *anderen Stellen, die irgendwas mit Existenzgründung zu tun ha-*

<sup>2</sup>Wörtliche Bezüge auf das Interviewmaterial bzw. die Übernahme von Begriffen werden im Rahmen der Fallbeschreibungen kursiv gesetzt, um sie kenntlich zu machen

<sup>3</sup>Das Rationalisierungskuratorium RKW (Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V.) ist eine bereits nach dem ersten Weltkrieg gegründete Einrich-

ben errichteten *Gründungszentrum* auf Landesebene. Dieses Gründungszentrum dient als *Dachmarke*, unter deren Label dann verschiedenste *Angebote produziert* werden. Entsprechend dieser Produkt-Vermarktungs-Logik nennt er im Folgenden zunächst *Broschüren*, die *hergestellt werden* (wobei der konzeptionell-inhaltliche Teil dieses Herstellungsprozesses offensichtlich der IHK gemeinsam mit der HWK zufällt: *sind wir gerade am ausarbeiten, erarbeiten*).

Die gesamte weitere Eingangserzählung orientiert sich in der Darstellung des Angebots für ExistenzgründerInnen fast durchweg an diesem Motiv der Vermarktung und des Vertriebs verschiedener Produkte, die scheinbar unverbunden nebeneinander stehen; so entwickelt Herr Schmidt eine Aufzählung der Produktpalette die immer wieder eingeleitet wird durch an sich selbst gerichtete Fragen wie „*Was haben wir noch im Angebot?*“ oder „*Gut, was bieten wir noch an?*“.

Umso deutlicher tritt in diesem ersten Abschnitt der Eingangserzählung hervor, wie diese aufzählende Erzählstruktur durchbrochen wird durch einen stark inhaltslogisch strukturierten Abschnitt (Z.16-35), in dem der Zusammenhang von Individualberatung, Informationsveranstaltungen und autonomer Businessplanerstellung entfaltet wird und in dem sich bereits – so die im Folgenden näher zu beleuchtende These – zentrale Merkmale einer (impliziten) erwachsenenpädagogischen Didaktik der IHK-Gründungsberatung dokumentieren: Dieser Teil der Eingangserzählung nimmt seinen Ausgangspunkt bei der Darstellung der Einzelberatung, die zunächst im Rahmen der übergeordneten Aufzählungslogik eingeführt wird. Auch inhaltlich verbleibt die Beschreibung der Individualberatung zunächst weitgehend an der Oberfläche, sie wird einerseits formal bestimmt als eine Situation, in der man sich *gegenübersteht* bzw. *gegenübersitzt*, die also durch zwei Personen (bzw. allgemeiner: Positionen) gekennzeichnet ist, die einander dabei ‚auf Augenhöhe‘ in einem Gespräch begegnen, wobei der Vergleich zur Interviewsituation auch darauf hindeutet, dass diese Gesprächssituation gleichzeitig auch durch bestimmte Rollenerwartungen vorstrukturiert ist.

Sie wird von Herrn Schmidt zweitens temporal definiert über den dafür zur Verfügung stehenden Zeitraum von ca. einer bis eineinhalb Stunden und sie wird drittens inhaltlich bestimmt als ein Gespräch über *das Thema der Existenzgründung*, welche die jeweiligen GründerInnen *eben planen*. Dieses zunächst sehr abstrakt und vage bleibende *Thema* kann schließlich – sowohl in der Interviewsituation als auch in der Beratungssituation – dadurch konkretisiert werden, dass *verschiedene Details anhand eines Geschäftsplanes besprochen* werden.

Der Businessplan scheint also ein zentrales Instrument für die Beratung zu sein, erst mit seiner Hilfe kann ein allgemeines *Gespräch über* die geplante Existenzgründung zu einer *Besprechung von* konkreten, für die Gründung relevanten Punkten werden und damit zu einem planvoll strukturierten Beratungsgespräch. Ausgehend von dieser Schilderung durchbricht Herr Schmidt die aufzählende Erzählstruktur, um die daraus erwachsenden didaktischen Ableitungen zu schildern:

---

tung, die darauf zielt, die „Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen zu steigern – durch Informationen, Beratung und Weiterbildung“ (vgl. [www.rkw.de](http://www.rkw.de))

Der Businessplan muss dann nämlich zwingend zum Gespräch vorliegen, er bildet eine unverzichtbare Basis. Die GründerInnen müssen diesen Businessplan bereits vor dem Individualgespräch *erarbeitet* haben, wodurch sichergestellt wird, dass sie sich mit *den grundlegenden Dingen auch erstmal grundlegend beschäftigt* haben.

Der Businessplan erscheint dabei weniger als das Ziel im Sinne eines perfekt ausgearbeiteten Plans (im Gegenteil, s.u.), er ist vielmehr ein Instrument, das einen *ersten Anschub* liefert für die eigenständige Auseinandersetzung mit dem eigenen Gründungsprojekt. Dieses didaktische Prinzip findet sich in ähnlicher Form auch in anderen pädagogischen Bereichen, so z.B. wenn von Studierenden erwartet wird, zur Besprechung ihrer Haus- bzw. Abschlussarbeit zunächst eine Gliederung bzw. ein Exposé vorzulegen – auch hier steht nicht so sehr im Zentrum, dass der Arbeitsschritt ‚Gliederung erstellen‘ bereits vor dem Gespräch abgeschlossen ist als vielmehr, dass dadurch ein bestimmtes Maß an eigenständiger Auseinandersetzung mit dem eigenen Projekt sichergestellt werden kann, ohne die das persönliche Gespräch nur auf der Ebene vager Ideen verharren würde.

Doch auch diese eigenständige Vorbereitung des Individualgesprächs ist nicht voraussetzungslos: So zieht Herr Schmidt eine dritte didaktische Ebene ein, nämlich die Informationsveranstaltungen. Durch diese regelmäßig stattfindenden Angebote werden wiederum die Grundlagen für die eigenständige Erarbeitung des Businessplans gelegt: Sie sollen sicherstellen, dass das *erstmal in den Kopf reingeht, wie das funktioniert*, indem sie den ExistenzgründerInnen an erster Stelle vermitteln, wie ein Businessplan *von der Struktur her aussieht* und ihnen Informationen zu generellen Fragen liefern, die in der Erarbeitung auftauchen, z.B. hinsichtlich möglicher Rechtsformen. Dabei soll die Informationsveranstaltung zunächst nur grundlegende Wissensbestände vermitteln, z.B. die generell zur Verfügung stehenden Rechtsformen vorstellen – die Entscheidung über eine konkrete Rechtsform für das eigene Gründungsprojekt muss hingegen in der eigenständigen Arbeitsphase im Anschluss erfolgen.

Die Informationsveranstaltungen haben also keinen beratenden Charakter im Sinne einer Unterstützung bei konkreten (Entscheidungs-)Problemen, sondern einen informatorischen und belehrenden<sup>4</sup>: Indem die GründerInnen zunächst *über die wichtigsten Dinge aufgeklärt* werden, sollen sie befähigt werden, sich in der Folge eigenständig und selbstverantwortlich mit ihrem Gründungsprojekt auseinanderzusetzen und die relevanten Entscheidungen entlang des Businessplans zu treffen. Hierfür wird ein Veranstaltungsformat gewählt, das organisatorisch zugleich eine *Bündelung der ExistenzgründerInnen* erlaubt und so eine ebenso effiziente wie traditionelle Form der Wissensvermittlung ermöglicht, die Herr Schmidt zugleich als *klassische Vorgehensweise* kennzeichnet, was bereits darauf hindeutet, dass solche Veranstaltungsformate für die IHKs durchaus einen Kern ihres pädagogischen Tätigkeitsbereichs darstellen.

---

<sup>4</sup>Der Begriff der ‚Aufklärung‘ erinnert in diesem Zusammenhang weniger an Kant als vielmehr als ein ‚über Ihre Rechte aufklären‘, also einer Rechtsbelehrung

An anderer Stelle seiner Eingangserzählung betont er explizit, dass das *Seminarwesen sehr stark bei den Industrie- und Handelskammern, aber auch bei den Handwerkskammern* sei, entsprechend fügt er der Angebotspalette Gründerseminare hinzu, die sich jeweils spezifischen Themenbereichen wie z.B. Finanzierung widmen und gezielt in *zwei bis maximal fünf Tagen ExistenzgründerInnen auf die Selbstständigkeit vorbereiten* (Z.58ff.).

Auf der Grundlage der Informationsveranstaltungen bereiten die GründerInnen also dann ihren Businessplan vor, welcher wiederum die Grundlage für das individuelle Beratungsgespräch bildet. Zum Ende des Interviewausschnitts macht Herr Schmidt noch einmal deutlich, dass in jedem Falle ein Businessplan vorliegen muss, um überhaupt *ins Individualgespräch zu kommen*. Darüber hinaus benennt Herr Schmidt aber eine spezifische Anforderung an die Qualität des Businessplans: *der muss grob sein*. Nun könnte man diese Aussage so interpretieren, dass es nicht notwendig ist, bereits einen perfekt ausgearbeiteten Businessplan vorzulegen.

Die Art der Formulierung deutet jedoch auch das Gegenteil an: Der Businessplan *muss* hinreichend grob, also letztlich unfertig sein, damit die beraterische Intervention in der Individualberatung überhaupt erfolgreich werden kann. Dies verweist auf die Frage, wie sich das zu Grunde liegende Beratungsverständnis genauer charakterisieren lässt, der im Folgenden nachgegangen werden soll.

### **Beratungsverständnis: Lenken, Steuern, Schubsen**

Das Beratungsverständnis von Herrn Schmidt wird sehr klar gekennzeichnet durch drei Begriffe, die er immer wieder im Interview nutzt: Zum einen – und häufig gemeinsam verwendet – rekurriert er auf die Begriffe von *Lenkung und Steuerung*, zum anderen nutzt er den Ausdruck *schubsen*. In diesen zentralen Begriffen dokumentiert sich ein Beratungsverständnis, das durchaus als ein direktives gekennzeichnet werden kann: Beratung erhält hier ganz klar die Funktion, eine bestimmte Richtung vorzugeben bzw. einen eingeschlagenen Kurs zu ändern.

Zugleich – darauf deutet auch der Begriff des Schubsens hin – soll damit eine eigenverantwortliche Aktivität der GründerInnen stimuliert werden, denn selbst wenn die Richtung bestimmt und ein Startimpuls gegeben wird, bleibt es den Ratsuchenden überlassen, die entsprechenden Schritte selbstständig zu gehen.

Dieser steuernde Eingriff in die Gründungsprojekte wird von Herrn Schmidt im Interview insbesondere in zwei Dimensionen weiter entfaltet: Zum einen in Hinblick auf die Möglichkeit des Steuerns, bei der insbesondere thematisiert wird, wie diese Richtungsvorgabe im Spannungsfeld zwischen Direktivität und Non-Direktivität (didaktisch) realisiert werden kann und wann der geeignete Zeitpunkt im Gründungs(vorbereitungs)prozess ist, zu dem ein Richtungsimpuls gesetzt werden und auch aufgenommen werden kann.

Zum anderen in Hinblick auf dessen Legitimation, indem eine klare Indikation dafür benannt wird, in durchaus *dominanter* (Z.430) Weise das ‚Steuer zu übernehmen‘: Wenn sich ein Gründungsprojekt als absolut unrealistisch darstellt, erfüllt der direkte Eingriff letztlich eine Schutzfunktion gegenüber den GründerInnen

(und dadurch mittelbar auch gegenüber der eigenen Institution, s.u.):

Da die Arbeitszeit soviel ist, die Gründer und Gründerinnen sind heute gut vorbereitet, das ist ne wichtige Erfahrung, die wir gemacht haben, besser vorbereitet manchmal als ich selbst [lacht], auch das ist ne Erfahrung, die man macht und bringen schon sehr viele Informationen mit, wenn sie hier herkommen. Das ist gut, auf der einen Seite, und dann kann man nochmal das Ganze in eine bestimmte Richtung lenken, steuern, damit auch wirklich die Zielausrichtungen nicht zu visionär sind, also nach dem Motto: „Ich habe 2,5 Millionen Euro Jahresumsatz schon im ersten Geschäftsjahr“, sondern dass man sagt: „Äh, sieh erstmal zu, dass Du die Existenz sicherst, das ist der erste Schritt und wie wir du- da hinkommen, das besprechen wir dann individuell“, so nach dem Motto, das sind so die groben Erfahrungen (Z.162-175)

Herr Schmidt macht die Erfahrung, dass die GründerInnen zum Teil sehr gut vorbereitet in die persönliche Beratung kommen, was er mit einer deutlichen Ambivalenz bewertet als *gut, auf der einen Seite*. Dass er sich selbst (vor dem Hintergrund seiner zur Verfügung stehenden Arbeitszeit) manchmal schlechter vorbereitet fühlt als die Ratsuchenden, markiert er im Interview als *Erfahrung*, die ihren spezifischen Erfahrungsgehalt aber offenbar erst dadurch erhält, dass dies gerade nicht die Idealsituation repräsentiert. Vielmehr scheint es Herrn Schmidt wichtig zu sein, über einen Informations-, Wissens- oder Erfahrungsvorsprung zu verfügen, um auf dieser Grundlage *das Ganze in eine bestimmte* (die richtige) *Richtung lenken, steuern* zu können. Wie bereits in der Eingangserzählung klingt auch hier an, dass zu gut informierte GründerInnen und zu stark ausgearbeitete Gründungsprojekte diese Steuerbarkeit eher erschweren, denn wer *bereits mit einer relativ vorgefassten Meinung* in die Beratung kommt, *lasse sich nur schwer von seiner Meinung abbewegen* (Z.960ff.).

Hierbei besteht also die Gefahr, dass bereits in eine falsche Richtung gearbeitet wurde, die dann durch die Beratung wieder korrigiert werden muss. Dies ist insofern aufwändig, weil hier sehr direktiv eingegriffen werden muss und bisweilen die unternehmerischen Visionen der GründerInnen auf den ‚harten Boden der Tatsachen‘ zurückgeholt werden müssen: *Sieh erstmal zu, dass Du Deine Existenz sicherst!* Erst eine solchermaßen (wieder)hergestellte Ausgangssituation macht es als *erster Schritt* möglich, ein Arbeitsbündnis zu etablieren, auf dessen Basis dann der weitere Weg im Medium der Einzelberatung gemeinschaftlich ausgearbeitet werden kann: *wie wir du- da hinkommen, das besprechen wir dann individuell*.

Dieses zunächst recht direktiv wirkende Beratungsverständnis folgt einem bewahrenden, schützenden bisweilen paternalistisch anmutendem Motiv: Häufig führt Herr Schmidt im Interview aus, wie er mit vollkommen unrealistischen Vorstellungen konfrontiert wird. Abermals ambivalent schildert er die große Bandbreite von Gründungsprojekten, mit denen er in seiner täglichen Arbeit zu tun hat: Deren Individualität und Innovativität schätzt er sehr hoch und empfindet diese als

*faszinierend* (Z.120f.), weshalb auch *jede Idee wirklich zu würdigen sei* (Z.115f.). Gleichzeitig betont er aber, dass ihn immer wieder auch solche Gründungsprojekte beschäftigen, welche von *schnapsigen* (Z.116) Ideen, *bis hin zum Absurden* (Z.120f.) reichen. Mit dieser Darstellung macht er deutlich, dass ihm als Gründungsberater in solchen Fällen eine schützende Funktion zukommt, indem er vor dem Hintergrund seiner Expertise und seiner Erfahrungen hier eingreifen muss, um die GründerInnen vor groben Fehlern und dem Scheitern des Gründungsprojekts zu bewahren.

Die Expertise des Beraters ist dabei aber nur eine Voraussetzung dafür, die GründerInnen im Rahmen der Beratung erfolgreich ‚auf den Boden der Tatsachen‘ zu holen. Auf Seiten der GründerInnen erfordert dies zuvorderst die Bereitschaft, eine kritische Perspektive auf das eigene Gründungsprojekt einzunehmen, *worst-case-Betrachtungen anzustellen, ohne zu pessimistisch zu werden* (Z.588f.). Damit wird die individuelle Beratung zu einem Ort, an dem die GründerInnen sich selbst die Problematiken ihres Projektes offen eingestehen und erst *durch dieses Eingestehen kann dann wiederum ein positiver Grundstein gelegt werden* (Z.593f.). Herrn Schmidt ist also sehr bewusst, dass er mit seiner Beratung nur bedingt Verhaltens- und Einstellungsänderungen bei den GründerInnen bewirken kann, idealiter sollte dieses Eingeständnis daher durch eine mittels non-direktiven Vorgehens des Beraters evozierte Selbsterkenntnis entstehen:

Ja und – ach ja, doch, wichtig ist für mich noch Fragetechniken und dieses aktiv Zuhören, was ich vorhin angesprochen habe, dass das funktioniert. Also im Grunde genommen die Fragen, die Sie mir grad stellen, dass ich jetzt ins Reden komme, dass ich das umgekehrt bei Gründern genauso gut hinkriege, damit der Gründer seine Probleme erkennt, seine Probleme – also erstmal schildert, seine Probleme analysiert, während des Gesprächs und letztendlich dann ne gemeinschaftliche Lösung heraus kommt, das wär ideal. Den Idealzustand kriegen wir aber nicht jeden Tag. Leider. (Z. 1085–1094)

Unabdingbare Voraussetzung hierfür ist Offenheit, die Herr Schmidt als zentrale Grundlage für einen gelingenden Beratungsprozess benennt. Diese Offenheit ist zugleich eine spezifische Offenheit, es geht Herrn Schmidt explizit nicht darum, dass die GründerInnen in der Beratung *ihre ganze Lebensgeschichte erzählen*, wichtig ist vielmehr *Offenheit im beruflichen Werdegang* (Z.567f.). Damit wird zugleich markiert, was als wesentliche Voraussetzung und Gelingensbedingung für den Gründungsprozess angesehen wird: Die Biografie der GründerInnen wird ausschließlich als Berufsbiografie in der Beratung thematisiert, was auch eine deutliche Abgrenzung gegenüber anderen Institutionen der Gründungsberatung, allen voran gegenüber den frauenspezifischen Beratungseinrichtungen markiert (s.u.). Nur indem GründerInnen diese spezifische Offenheit in die Beratung einbringen, gelingt es, dass sie sich die (problematische) *Wahrheit eingestehen. Nicht mir gegenüber*,

*sondern auch sich selbst* (Z.566-570). Wer aber diese Offenheit nicht mitbringt, muss im Rahmen des Beratungsgesprächs auch gezielt ‚entlarvt‘ werden:

Wie gesagt, der Blender, der hier vor mir sitzt, Schlips, Krawatte, Anzug an hat und dann von Gott und der Welt erzählt und wie toll seine Unternehmensidee ist und so weiter, den gibt es genauso, aber Sie merken nach nem zeitlichen Verlauf von ungefähr ner halben, dreiviertel Stunde fang ich dann irgendwann mal an, abzuschalten und zu überlegen: Was hat der mir eigentlich alles erzählt? Und komme dann zum Ergebnis: Menschenskind, also irgendwas stimmt hier nicht. Entweder übertreibt er's, ist n Aufschneider, so nach dem Motto oder überschätzt seine Fähigkeiten ganz massiv - dann muss man doch mal die gezielten Fragen stellen und fragen: „Sagen Sie mal, welcher Ihrer Kunden ist denn wirklich bereit, den Preis für die Leistung zu bezahlen, die Sie gerade angedeutet haben?“ (Z.784-796)

Dem Berater kommt hierbei also die Funktion zu, mittels seiner Erfahrung und seines Fachwissens auch hinter die Fassade der Präsentation der Gründungsprojekte schauen zu können und diese auf ihren Realismus hin kritisch zu reflektieren. Damit deutet sich bereits an, dass dem Berater als Experten immer auch eine evaluative Funktion zuerkannt wird, sich also eine gute Beratung der GründerInnen mit einer kritischen Begutachtung ihrer Projekte verbindet (eingehender soll auf diese für die Gründungsberatung hochgradig relevante Relation von Beratung und Begutachtung (vgl. Maier-Gutheil 2009) aber erst weiter unten eingegangen werden). Entgegen der obigen Fokussierung der geforderten Offenheit auf die Berufsbiografie der GründerInnen wird im folgenden Interviewausschnitt jedoch deutlich, dass sich dieser begutachtende Blick des Beraters keineswegs nur auf das Gründungsprojekt oder spezifische biografische Erfahrungen beschränkt, sondern in durchaus umfassender Weise die Persönlichkeit der GründerInnen im Rahmen der Beratung auf ihre unternehmerische Eignung hin überprüft:

Individuelle Beratung heißt auch: kann dieser Mensch als Persönlichkeit unternehmerisch aktiv werden? Und persönliche Beratung heißt für mich gleichermaßen auch oder wenn das nämlich nicht der Fall ist, wie kann es erreicht werden. Das geht teilweise sehr tief, da brauchen Sie wirklich schon fast n Sozialpädagogen oder Psychologen, die sich mit dem Gebiet beschäftigt haben, die dann auch den Gründer wirklich so nehmen können. Wir sind Kaufleute und Kaufleute beraten halt eher technisch. (Z.531-539)

Im Unterschied zu vielen anderen BeraterInnen geht Herr Schmidt davon aus, dass diese persönliche Eignung zur unternehmerischen Tätigkeit durchaus angeeignet werden kann, wenn diese zunächst nicht gegeben ist. Er geht also keineswegs



von der Vorstellung einer unveränderlichen Persönlichkeit aus, die damit einige Gründungswillige per se von einer (erfolgreichen) Gründung ausschließt. Vielmehr gehört es für Herrn Schmidt konstitutiv zur Gründungsberatung, auch nach Wegen zu fragen, wie sich eine unternehmerische Persönlichkeit entwickeln kann.

Während aber bezogen auf das Gründungsprojekt durchaus eine Kurskorrektur und ein Umsteuern durch die Beratung und mittels einer Selbsterkenntnis der GründerInnen möglich wird, zieht Herr Schmidt hier aber eine klare ‚fachliche‘ Grenze: Wenn für eine erfolgversprechende Gründung umfassende Änderungen der Einstellungen und Handlungsweisen der GründerInnen nötig werden, ist dies durch die Gründungsberatung der IHK nicht mehr zu leisten, *das geht teilweise sehr tief*, sodass zur Bearbeitung solcher Problemlagen andere Expertengruppen wie z.B. *Sozialpädagogen oder Psychologen* benötigt werden. Herr Schmidt charakterisiert die eigene Beratungspraxis der IHK demgegenüber als eine von Kaufleuten durchgeführte Beratung und damit *halt eher technisch*.

Dieser bereits in der quantitativen Analyse aufgezeigte Zusammenhang von institutionellen und fachlichen Mustern im Feld der Gründungsberatung wird hier ganz klar auch von Herrn Schmidt artikuliert. Die IHK-Beratung als kaufmännische Beratung wird damit abgegrenzt von anderen institutionell-fachkulturell geprägten Beratungspraktiken. Eine kaufmännische Beratung mit dem Begriff der ‚technischen‘ Beratung zu charakterisieren erscheint zunächst seltsam – daher soll dieser aufschlussreichen semantischen Verschränkung im nächsten Kapitel vertiefend nachgegangen werden. Zunächst bleibt aber festzuhalten, dass mit diesem kaufmännisch-technischen Beratungsverständnis die Grenzen der eigenen Interventionsmöglichkeiten reflektiert werden.

Und diese Scheu dann wieder zu nehmen und zu sagen: „Sie sind jetzt Unternehmer, Sie müssen jetzt umdenken, Sie müssen selbstbewusst an Ihren Markt herangehen, Sie müssen selbstbewusst an die Kunden herantreten!“, das ist schwer bei diesen Leuten dann zu platzieren im Kopf. (819-823)

Herr Schmidt sieht sehr deutlich, dass er im Rahmen seiner Möglichkeiten nicht direkt auf die Ebene von gründungsrelevanten Einstellungen zugreifen kann, nur durch eine Anweisung der Form *Sie müssen jetzt umdenken* kann dieses geforderte Umdenken seitens der GründerInnen nicht gewährleistet werden, es lässt sich eben nicht ohne weiteres *platzieren im Kopf*. Selbst wenn Herr Schmidt solche Veränderungen im Sinne umfassender Lern- und Bildungsprozesse im Verlauf der Gründung als durchaus möglich ansieht, so kann sieht er doch zugleich hier die Grenzen seiner eigenen Beratung: Umfassende Verhaltens- und Einstellungsänderungen *kriegen die aber nicht durch mich drauf, ich bin kein Psychologe, sondern das muss, das ist n Prozess, n schleichender, bis sie das draufhaben* (Z.399-401).

Jenseits dieser eigenen Grenzen verortet Herr Schmidt entsprechend andere Formen von Gründungsberatung, die andere Beratungsverständnisse transportieren und andere Problembereiche im Zusammenhang mit der Gründung bearbeiten.

Diese Abgrenzung erfolgt nicht nur in fachlicher Hinsicht gegenüber sozialpädagogischen oder psychologischen Beratungsformen, sondern auch gegenüber institutionell different verfassten Angeboten. Die IHK selbst etwa hat ein Angebot zum Gründungsmentoring etabliert, das Herr Schmidt klar vom eigenen Tätigkeitsbereich und von der Form der Beratung insgesamt abgrenzt:

Die Gründungsmentoren haben das Ziel – das sind also Senioren, Seniorenberater .. naja, es sind gar keine Berater, es sind einfach Senioren, die in Geschäftsführungspositionen, die selbst Unternehmen hatten, die jetzt Existenzgründer zum Teil ans Händchen nehmen und sagen: „Komm her! Das und das ist noch zu machen, das musst Du jetzt mal tun!“. Also die nehmen sie wirklich so ans Händchen, also es werden keine umfangreichen .. ja, Schriften ausgearbeitet, so nach dem Motto: Wir empfehlen, das und das zu machen, sondern es wird gesagt: „Du musst zum Unternehmen Müller-Meier? MARSCH!“ – und da wird auch zum Teil von dem Senior-Coach, Seniormentor wird auch angerufen dort bei denen und wird schonmal die Brücke so n bisschen erarbeitet. [...] Also n Mentor, der begleitet, aber kein Berater. Der ist kein Unternehmensberater. Er soll seine Erfahrung mit einbringen, aber ihn nicht beraten, das ist nicht das Ziel. (Z.90-110)

In diesem Interviewausschnitt macht Herr Schmidt sehr deutlich, dass sich das Mentoring von der Beratung zunächst dadurch abgrenzt, dass es hier um eine (auf Dauer angelegte) Begleitung der GründerInnen geht, die *nehmen sie so wirklich ans Händchen* und führen sie durch den Prozess der Gründung bzw. begleiten auf den ersten Schritten des jungen Unternehmens. Dabei setzen sie eine stark direkte Anleitung ein, die sich im Unterschied zur Gründungsberatung nicht auf das konzeptionelle Erarbeiten eines Geschäftsplans konzentrieren, sondern die Umsetzung dieses Geschäftsplans durch klare Handlungsanweisungen und die Anbahnung von weiterführenden Kontakten im Feld unterstützen. Die Seniorenmentoren greifen dazu vor allem auf zwei Ressourcen zurück, nämlich einerseits auf ihr Sozialkapital im Feld der regionalen Wirtschaft und andererseits auf ihre Erfahrungen aus der eigenen Selbstständigkeit. Gründungsberatung wird in dieser Abgrenzung somit ex negativo definiert als auf fachlicher Expertise gründende, konzeptionelle Arbeit an den Gründungsprojekten.

Aber auch gegenüber anderen BeraterInnen, mit denen die IHK im Bereich der Gründungsberatung gezielt Kooperationen eingeht, formuliert Herr Schmidt eine klare Abgrenzung von Zuständigkeiten. Als Spezialisten für bestimmte Fragen im Zusammenhang mit der Existenzgründung kommen z.B. AnwältInnen und SteuerberaterInnen zu ganz eigenen Einschätzungen bestimmter Fragen, die aus Sicht der Gründungsberatung keineswegs immer zielführend sein müssen. Die Gründungsberatung hat im Gegensatz zu diesen spezifischen Beratungen daher die Aufgabe, ‚das Große und Ganze‘ des Gründungsprojekts im Auge zu behalten und so z.B.

die unterschiedlichen fachlichen Einschätzungen der spezialisierten BeraterInnen im Bezug auf den Einzelfall sinnvoll und gegeneinander abwägend zusammenzuführen:

Und wenn Sie jetzt zwei – den gleichen Gründer zu einem Rechtsanwalt schicken und zu einem Steuerberater und es geht um die Frage der Rechtsform, da sagt der Rechtsanwalt unter Umständen was völlig anderes als der Steuerberater. Das ist jetzt für einen Gründer erstmal verwirrend. Aber beide haben aus ihrer Sicht erstmal Recht, [lachend] das ist das – Und jetzt muss der Gründungsberater das noch zusammenführen, das wär der ideale Fall (Z.1143-1150)

Entsprechend nimmt die Gründungsberatung eine ‚mittlere‘ Position ein, da sie sich nicht wie etwa eine Rechts- oder Steuerberatung nur auf die Bearbeitung von Spezialfragen und Details des Gründungsprojekts beschränken darf, sondern das gesamte Projekt in den Blick nehmen muss. Dazu verfügt sie über eine fachliche Expertise, die unter Umständen zwar nicht jede steuerrechtliche Frage beantworten, aber das Gründungsprojekt in seiner konzeptionellen Gesamtheit fachkundig beurteilen kann. Mit dieser Expertise grenzt sie sich zugleich ab gegenüber dem Mentoring, das eben nicht die fachliche Unterstützung der GründerInnen fokussiert, sondern vorwiegend auf der Weitervermittlung von persönlichen unternehmerischen Erfahrungen und unternehmerischen Kontakten basiert.

Entsprechend dieser Abgrenzung von Gründungsberatung gegenüber angrenzenden Unterstützungsformen orientiert sich auch die Beurteilung von anderen institutionellen Angeboten der Gründungsberatung i.e.S.: Eine Idealform, auf die Herr Schmidt im Interview immer wieder Bezug nimmt stellt dabei die Gründungsberatung durch Unternehmensberatungen dar (bzw. die an diesem Modell stark orientierte Gründungsberatung der Handwerkskammern, deren Betriebsberater vor Ort u.a. in neu gegründeten Unternehmen agieren). Doch zugleich ist diese Idealform der Beratung der IHK institutionelle verwehrt:

Wir werden niemals in die Sphären eines Gründungsberaters, Unternehmensberaters hineingehen können, auch nicht wollen, weil wir wollen denen ja tatsächlich nicht die Butter vom Brot nehmen, das geht nicht, machen wir nicht, wollen auch nicht konkurrieren mit unseren eigenen Mitgliedern, denn Unternehmensberater sind, spätestens wenn sie ne GmbH gründen, Mitglieder der IHK. Also können wir hier nicht denen ins Handwerk pfuschen und wollen das auch nicht. (Z.1447-1454)

Symbolisch äußerst prägnant formuliert Herr Schmidt eine Abgrenzung gegenüber der Gründungsberatung der frauenspezifischen Beratungseinrichtungen: Während Herr Schmidt im Interview immer wieder betont, wie wichtig *guter Kaffee* (Z. 999) für seine Gründungsberatung sei, wird mit Kuchen eine klar einzuhaltende Grenze markiert:

Natürlich ist es bei vielen halt so, dass sie n runden Tisch brauchen, dass sie ne Atmosphäre aufbauen mit Kaffee und Kuchen, wie ichs vorhin angedeutet habe, die Frauenberatungsstellen machen das ja sehr, dass es ne sehr persönliche Atmosphäre wird. Find ich angenehm, find ich gut, aber andererseits muss es auch ne Arbeitsatmosphäre bleiben, damit derjenige auch merkt: Okay, hier muss was konkret erarbeitet werden. Wenns zu persönlich wird, könnte man auch ins Persönliche zu sehr abgleiten. Und dafür haben wir die Zeit einfach schlichtweg nicht. (Z.1030-1038)

Während es Herrn Schmidt für seine Gründungsberatung also sehr wichtig ist, eine gute Gesprächsatmosphäre herzustellen, z.B. mit Kaffee und dem sich damit für ihn verbindenden kommunikativen Setting, repräsentiert der Kuchen eine Grenzüberschreitung. Hier wird aus einer offenen, kommunikativen Arbeitsatmosphäre eine *sehr persönliche Atmosphäre*, welche die Gefahr birgt, auch mit den Inhalten der Beratung *zu sehr ins Persönliche abzugleiten*.

In dieser Gegenüberstellung verdichtet sich metaphorisch das Bemühen von Herrn Schmidt, in seiner Gründungsberatung die ‚richtige‘ Beratungspraxis zu realisieren, bei der eine Atmosphäre geschaffen wird, die offen ist und freies Erzählen ermöglicht, die aber zugleich noch eindeutig den Charakter einer Arbeitsatmosphäre besitzt, eine Beratung, bei der non-direktive Gesprächsanteile wo nötig um direktives Einwirken ergänzt werden, wo selbstständiges Reflektieren der Ratsuchenden und in fachlicher Expertise fundiertes Steuern durch den Berater ausgewogen repräsentiert sind. Wie Herr Schmidt diese von ihm oft sehr ambivalent beschriebenen Spannungsverhältnisse in seiner Beratung alltagspraktisch zu integrieren versucht, soll im nächsten Kapitel näher untersucht werden.

### **Pädagogische Praktiken: Zwischen ‚aktivem Zuhören‘ und ‚Reißleine ziehen‘**

Die im obigen Interviewausschnitt bereits angesprochene ‚richtige‘ Atmosphäre ist für Herrn Schmidt ein äußerst wichtiger Faktor für gelingende Beratungsprozesse, an vielen Stellen im Interview rekurriert er auf diesen Begriff. Die Herstellung einer solchen Atmosphäre beginnt keineswegs erst in der persönlichen Beratung, *schon am Empfang, auch da muss die Atmosphäre bereits geschaffen werden, denn: wie werd ich empfangen von irgendjemandem – das ist so wie die Entrée-Karte* (Z.1022ff.). Er verfügt über ein hohes Bewusstsein für die Wirksamkeit der Atmosphäre und für die Herstellung derselben im Zusammenspiel mehrerer Gestaltungsfaktoren. Metaphorisch verdichtet bringt Herr Schmidt diese Suche nach der richtigen Atmosphäre in der Beschreibung der räumlich-materiellen Ausgestaltung des Beratungssettings zum Ausdruck, die seiner Einschätzung nach eigentlich *Feng-Shui-mäßig* sein müsste:

Die Atmosphäre muss stimmen. [...] Deswegen ist die liberale Atmosphäre, das muss hier stimmig sein, schon schlimm genug, dass

hier n Tisch zwischen uns ist, vom Prinzip, es muss Feng-Shui-mäßig eingerichtet [lachend] sein, ich übertreib jetzt mal, das können wir aber momentan nicht leisten und deswegen haben [???] wir müssen versuchen, zumindestens durch die Atmosphäre, die ich jetzt ausstrahle, das ist auch schon schwer genug, weil ich eigentlich n sehr dominanter Typ bin, n bisschen Ruhe reinzukriegen, das er halt auch entspannt reden kann und das ganze sauber mir vermittelt. Und ich dann auch wieder Rückschlüsse machen kann und auch Vorschläge, wie's weitergeht. (Z.409-433)

Die räumlich-materielle Gestaltung der Situation müsste aus Herrn Schmidts Perspektive verändert werden, einer *liberalen Atmosphäre* steht aktuell vor allem die räumliche Platzierung der AkteurInnen im Beratungsgespräch entgegen, es sei *schon schlimm genug, dass hier n Tisch zwischen uns ist*. Da eine Alternative aktuell aber *nicht leistbar* ist, kommt in diesem suboptimalen räumlich-materiellen Setting der Person des Beraters die Aufgabe zu, dies zu kompensieren und durch *die Atmosphäre, die ich jetzt ausstrahle* eine gute Arbeitsgrundlage zu schaffen. Dabei benennt Herr Schmidt abermals, dass auch das *schon schwer genug* sei, da er sich selbst als *sehr dominanter Typ* empfindet.

Die Beratungssituation stellt somit die Anforderung an ihn, sich selbst zurückzuhalten, um *n bisschen Ruhe reinzukriegen* und den GründerInnen damit die Möglichkeit zu geben, *entspannt* zu reden. Denn erst diese offene Erzählung ermöglicht Herrn Schmidt wiederum, *Rückschlüsse* zu ziehen und konkrete *Vorschläge* zu unterbreiten. Diese eigene Ausstrahlung wird wiederum beschrieben als eingebunden in die räumlich Gestaltung, die es ermöglicht, mit *Spaß* dort zu arbeiten und diesen auch an die GründerInnen weiterzuvermitteln:

Was brauchen wir noch? N gutes Telefon, ne schöne Atmosphäre im Raum, das muss also auch Spaß machen, hier zu arbeiten und den Spaß geb ich wieder an die Gründer weiter, wenns mir kein Spaß mehr macht, dann machts denen auch kein Spaß, beraten zu werden. Wenn ich also mit ner schnöden Gesichtsmaske hier herumsitze, dann ists vorbei. (1011-1016)

Der Spaß an der Beratung soll sich an die GründerInnen weitervermitteln, sie sollen auch Freude an der Beratung (und mittelbar: an ihrem Gründungsprojekt) entwickeln und mit einer gewissen positiven Begeisterung bei der Sache sein. Auch in der Erfolgsdefinition kommt dies zum Ausdruck, wenn er als kurzfristiges Ziel seiner Beratung benennt, *dass der Gründer mit nem Lächeln hier rausgeht und sagt: „Hat geholfen!“* (Z.451f.). Neben diese gelingende Gesprächsatmosphäre, die freundlich, offen und von Spaß am eigenen Tun gekennzeichnet ist, tritt im obigen Interviewausschnitt jedoch ein zweites Element, das zunächst etwas deplatziert erscheinen mag: ein *gutes Telefon*.

Tatsächlich spielt in Herrn Schmidt Erzählungen die technische Ausgestaltung der Beratungssituation eine zentrale Rolle, diese muss immer *up to date sein*

(Z.1537f.), mit Verweis auf einen PC-Karton in der Ecke seines Büros zeigt er, dass dieser Anspruch auch tatsächlich umgesetzt wird: *Sie sehen ja schon, der nächste Computer steht hier bereit und wartet darauf, installiert zu werden* (Z. 1535ff.). Doch warum spielt Technik eine so wichtige Rolle für die Gründungsberatung von Herrn Schmidt? In seinen Schilderungen tritt der Verweis auf technische Komponenten häufig unmittelbar neben die Auseinandersetzung mit der Gesprächsatmosphäre und akzentuiert damit die Beschreibung der Beratungssituation in eine ganz bestimmte Richtung, wie in der folgenden Passage deutlich wird:

Wir trinken Kaffee gemeinsam [lacht] so, wie wir auch. Wir .. Also der Gründer kommt natürlich nicht nur hier rein, sondern wir müssen, um optimal beraten zu können, heutzutage die Technik dabei haben. Wir können ja auch hier so ne Sitzecke machen, so nach dem Motto, setzen uns nett gegenüber, wie gesagt trinken ganz gemütlich Kaffee, essen n Stück Kuchen, wies bei Frauenberatungszentren [hinter vorgehaltener Hand sprechend] zum Teil der Fall ist. Tschuldigung, ich will jetzt die Frauenberatungszentren nicht beleidigen, die machen gute Arbeit, setzen wir uns wie gesagt gegenüber und besprechen das. Dann muss aber immer wieder die Technik da sein, sie brauchen so viele Internetzugänge, wir müssen Informationen übers Internet beschaffen für den Gründer sofort, dass er sie gleich online mitnehmen kann (Z.318–331)

Auf die Frage, wie die Beratung hier ganz konkret aussieht, verweist er zunächst auf die Interviewsituation und formuliert in Analogie: *Wir trinken Kaffee gemeinsam*. Diese Aussage wird aber durch ein Lachen unmittelbar ironisiert und in der Folge relativiert: Natürlich kommen die GründerInnen *nicht nur hier rein*; damit verweist Herr Schmidt bereits darauf, dass die Gründer nicht ‚einfach so‘ in die Beratungssituation eintreten, sie sind zu diesem Zeitpunkt durch ein Erstinformationsgespräch gegangen, haben für gewöhnlich die Informationsveranstaltung besucht und bereits einen ersten Entwurf ihres Businessplans erarbeitet, den sie vor dem Gespräch per E-Mail an Herrn Schmidt versendet haben.

So handelt es sich bei der Individualberatung also keineswegs um ein lockeres Beisammensein und *Kaffe trinken*. In metaphorisch verdichteter Abgrenzung zur Beratungsweise der Frauenberatungsstellen, handelt es sich bei der IHK-Beratung eben nicht um ein ‚Kaffeekränzchen‘ mit Kuchen, sondern um einen dezidierten Arbeitskaffee, der durch die bloße Anwesenheit von Technik (*die Technik dabei haben*) bereits klar als solcher zu deuten ist. Doch über ihre situationsdefinierende Präsenz hinaus kommt der Technik auch eine weitere Funktion zu: Durch die Verfügung über die Technik können im Rahmen der Individualberatung *Informationen übers Internet beschafft* werden. Wie Herr Schmidt später im Interview detaillierter ausführt, entstammen diese Informationen vorwiegend exklusiven Datenbanken mit Branchen- und Marktinformationen, auf welche die GründerInnen

im Regelfall keinen Zugriff haben. Die IHK verfügt hingegen über entsprechende Lizenzen, die es zudem erlauben, den GründerInnen erforderliche Informationen *gleich online mitzunehmen*. Hierin kommt abermals zum Ausdruck, dass die Gründungsberatung stark den Charakter einer Expertenberatung trägt, für die ein themenbezogener Wissens- bzw. Informationsvorsprung auf Seiten der BeraterInnen konstitutiv ist, der sich an dieser Stelle materialisiert als die Verfügung über externe und exklusive Informationsquellen.

Der Einsatz der Informations- und Kommunikationstechnik im konkreten Beratungsalltag prägt damit die Situation in zweierlei Weise: Erstens definiert er die Beratungssituation als klar erkennbare Arbeitssituation, die sich von bloßer Plauderei konstitutiv unterscheidet und zweitens definiert er die Beratungsbeziehung als eine asymmetrische, die dadurch gekennzeichnet ist, dass der Berater über Informationen und Wissensbestände verfügt, die für die erfolgreiche Gründung als relevant markiert werden und über welche die GründerInnen nicht verfügen.

Vor diesem Hintergrund kann nochmals auf die im vorangegangenen Abschnitt aufgeworfene Frage zurückgekommen werden, warum Herr Schmidt sein Beratungshandeln als typisch *kaufmännisches* und damit zugleich *technisches* kennzeichnet: Der Verweis auf Technik ist für Herrn Schmidt gleichbedeutend mit einem Verweis auf das Verfügen über Informationen, dem Zugang zu Daten und Zahlen, welche ihrerseits wiederum ‚technologisch‘ eingesetzt werden können, indem sie als Grundlage für die Erstellung des Businessplans dienen und damit zentrale unternehmerische Entscheidungen rational fundieren. Dies wird deutlich, wenn Herr Schmidt sich von SteuerberaterInnen abgrenzt, die in ihrer Beratung bestimmte Fragen, wie etwa zum geeigneten Standort für das entstehende Unternehmen nicht fundiert beantworten können, denn *das können die nur aus dem reinen Emotionalen heraus einschätzen. Gefühlsbetont also* (Z.1140f.).

Seine Beratung hingegen basiert auf dem Verfügen über Informationen und Daten, ohne die aus einer rational-technologischen Vorstellung der Planbarkeit einer Unternehmensgründung keine fundierten Entscheidungen getroffen werden können. Bei den GründerInnen fördert er die Aneignung einer solchen Haltung, indem er diese gezielt einüben lässt; um etwa eine fundierte Standortentscheidung treffen zu können, sollen sie selbst Daten auf einer einfach zugänglichen Ebene erheben:

es reicht ja bei nem Händler manchmal aus, wenn er n Ladenlokal übernehmen möchte, dass er sich einfach mal hinstellt und mal ne Strichliste macht, wie viele Leute kommen hier vorbei, wie viele sind weiblich, wie viele sind männlich, wie viele sind wie alt ungefähr, Pi mal Daumen, um mal zu sehen, wie die Frequenzen sind überhaupt und ob das die Zielgruppe trifft (Z.364-370)

In der technischen Verfügbarmachung von Informationen und Daten sowie deren Nutzung im Beratungsgespräch selbst dokumentiert sich letztlich auch eine zu Grunde liegende rationalistische Planungsvorstellung. Wenn Herr Schmidt sein

Beratungshandeln also als ein *technisches* kennzeichnet, so ist unter ‚Technik‘ nur auf einer ersten Ebene die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien im Beratungsprozess zu verstehen.

Auf einer zweiten Ebene repräsentiert der Begriff der Technik die Überzeugung einer prinzipiellen Beherrschbarkeit der Welt, einer Planbarkeit und Steuerbarkeit auf der Basis von Daten und Informationen und darauf basierender rationaler Entscheidungen. In diesem Sinne ist auch zu verstehen, weshalb Schmidt diese *technische* Beratung kausal auf die Gruppe der Kaufleute und damit auf eine wirtschaftswissenschaftliche Fachkultur rückbindet, da genau diese Überzeugungen konstitutiv für wirtschaftswissenschaftliche Rekonstruktionen der sozialen Welt sind.

Erst vor dem Hintergrund der Kenntnis dieses breiten Sinnhorizonts, mit dem der Begriff der Technik bei Herrn Schmidt verknüpft ist, wird deutlich, warum Technik häufig als Gegenpol zum der Atmosphäre genutzt wird und wie sich die Beratungspraxis zwischen diesen beiden Polen herstellt. Dieses eigentümliche Zusammenwirken von Atmosphäre und Technik beim Versuch, in der Beratungspraxis eine gelingende Verbindung eines offenen, non-direktiv orientierten Gesprächssettings mit einem technisch-direktivem, auf der Verfügung über einen Informations- und Wissensvorsprung fundiertem Expertenberatungsmodells zu realisieren materialisiert sich schließlich in Herrn Schmidts Idealkonzeption des Beratungsraumes:

Ja, gut, wir würden den Raum anders einrichten, das heißt, wir hätten dann wirklich n runden Beratungstisch, weil viele Gründer kommen ja nicht alleine, sondern sie haben durchaus noch jemand dabei, n Partner, n Gesellschafter oder irgendwas, was mit reingehen soll, ins Unternehmen, also macht n runder Tisch, wo ein Laptop oder irgendwas in der Mitte steht, wo wir ins Internet reinmarschieren können durchaus Sinn. Laptop wär gar nicht mal schlecht, der auf der Rückseite auch noch n zweiten Bildschirm hätte (Z.1511–1519)

In dieser Passage dokumentiert sich abermals die herausgearbeitete Ambivalenz, das Bemühen um ein Austarieren von offener Gesprächssituation und informatorisch-direktiver Vorgehensweise zwischen den beiden Polen Atmosphäre und Technik. Der *runde Beratungstisch* ermöglicht ein Beratungssetting, in dem auch mit mehreren GründerInnen gearbeitet werden kann und bei der alle Gesprächsbeteiligten gleichberechtigt und auf Augenhöhe in einem Gesprächskreis zusammenkommen. Gleichzeitig wird mit dem Laptop aber eine räumliche Strukturierung dieses Tisches realisiert, welche die an einem runden Tisch gerade nicht klar getrennten Fraktionen von Berater und GründerInnen wieder rekonstituiert, indem diese Technologie mit Vorder- und Rückseite zwei (abermals: asymmetrisch zueinander relationierte) Seiten des Tisches erschafft.

Herr Schmidt ist sich äußerst bewusst darüber, dass allein eine technische Beratung im Sinne einer direktiv-steuernden, auf fachlicher Expertise gründenden



Expertenberatung nicht zielführend ist. Während die fachliche Expertise eine zentrale Grundlage der Vermittlung gründungsrelevanten Wissens an die GründerInnen dient, wird zugleich festgestellt, dass der fachkulturelle Hintergrund auch ein Aneignungshemmnis darstellt. Herr Schmidt weiß: *wenn ich anfangs mit meinem kaufmännischen Geschwafel, das ich von den Kollegen da an der Hochschule gelernt habe, dann kommen viele Gründer nicht mit* (Z.436ff.).

Um die Hürden pädagogisch zu bewältigen, die durch das *Fachchinesisch*, das wir BWLer gerne sprechen (Z.445) in der Beratung aufgebaut werden (die zugleich aber seine Position gegenüber den GründerInnen stärkt), setzt Herr Schmidt zum einen auf der Vermittlungsseite auf die Übersetzung in eine möglichst einfache Sprache. Zum anderen wird die Seite der Aneignung fokussiert, indem durch eine non-direktive Gesprächsführung die GründerInnen befähigt werden sollen, selbstständig zu Antworten zu finden und insbesondere durch Fragen des Beraters *eine Linie zu bekommen*. Insbesondere im Rahmen von MitarbeiterInnenfortbildungen der IHK wurden Techniken eines stark non-direktiv orientierten Beratungshandelns trainiert, die Herr Schmidt als wesentliche methodische Zugänge für seine Beratungspraxis einschätzt – die allerdings immer auch ihre Grenzen im Beratungsallday finden:

Aktives Zuhören und Fragetechnik. Weil der Gründer muss befragt werden immer wieder mit den berühmten Ws, den W-Fragen. Ist natürlich von Berater zu Berater unterschiedlich in Deutschland. Die einen machen es sehr intensiv, die anderen sind – so wie ich – schon teilweise eher dominant und versuchen den Gründer gleich davon zu überzeugen, dass sie sehr kompetent sind. Wichtig ist aber, dass der Gründer durch die Fragestellungen, die der Berater mehr oder weniger an den Gründer weiter gibt, eine Linie zu bekommen. Das, das wird geschult mittlerweile, immer stärker geschult, auch vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag wird uns das angeboten, ich war auch bei so ner Schulung mal, war sehr spannend, es wird auch mit Video gearbeitet, um mal zu sehen: Ist das ne Fragetechnik gewesen oder war das aktiv zuhören, hat man den Gründer erfasst? Hat man ihn an ner bestimmten Stelle abgeholt oder hat man ihn stehen lassen im Regen so nach dem Motto, indem man ihn begossen hat mit Informationen? Also wo steht man. Nachteil an der W-Geschichte ist: Es gibt Gründer, die können quasseln, quasseln und quasseln. Ja? Wenn Sie dann zuviel, wenn Sie ihn nicht abrechen dann irgendwann oder durch das, was ich vorhin gemacht habe, nämlich aufstehen und mal Fenster zumachen, ihn abrechen in seinem Redeschwall, dann – oder auch sie, bei Frauen ist das aber seltener, dann .. kommen Sie vor zwei Stunden hier nicht raus. Mir ist schon passiert drei Stunden. Ja? Also da muss man auch wirklich irgendwann mal die Reißleine ziehen und sagen: „Jetzt ist gut“. (Z.478-502)

### **Institutionalisierte Praktiken: Curriculum, Hausaufgaben und Ehrenrunden**

Wie bereits dargestellt wurde, nimmt die Einzelberatung der GründerInnen eine zentrale Position in der Palette von Beratungsangeboten der IHK ein. Zugleich wurde gezeigt, dass die Individualberatung nicht voraussetzungslos ist: Der geeignete Zeitpunkt im Gründungs(vorbereitungs)prozess wird als entscheidend für den Erfolg der Beratung angesehen. Um in der Einzelberatung fundiert arbeiten zu können, müssen die GründerInnen bereits über grundlegende Informationen verfügen und sich mit ihrem Projekt intensiv auseinandergesetzt haben. Um sicherzustellen, dass die Individualberatung an dieser ‚richtigen‘ Stelle im Gründungsvorbereitungsprozess bzw. im Lernprozess der GründerInnen ansetzen und so ihre pädagogische Wirkung entfalten kann, hat sich bei den Industrie- und Handelskammern ein relativ ausdifferenziertes Bildungsangebot entwickelt, das modular organisiert und in Bezug auf den Gründungs(vorbereitungs)prozess curricular institutionalisiert ist.

Die GründerInnen *durchlaufen alle das gleiche Schema* (Z.528): Am Anfang steht häufig ein erstes Informationsgespräch, häufig telefonisch oder im Informations- und Besucherzentrum, das in einem Umfang von ca. 15-30 Minuten den aktuellen Stand der Gründung eruiert, die wichtigsten Fragen der GründerInnen beantwortet und ihnen den Ablauf des weiteren Beratungsprozesses erläutert. Durch den Besuch der regelmäßig stattfindenden Informationsveranstaltungen sollen die GründerInnen alle Grundlagen erlernen, die sie benötigen, um im Anschluss damit zu beginnen, ihr Gründungsprojekt eigenverantwortlich mittels der Erstellung eines Geschäftsplans zu konzipieren.

Diese eigenständige Erarbeitungsphase stellt wiederum die zentrale Voraussetzung dafür dar, die Individualberatung wahrzunehmen, in deren Rahmen der aktuelle Erarbeitungsstand des Businessplans die materielle Grundlage bildet vor der das Geschäftskonzept diskutiert und ggf. auch verändert wird. Zeigt sich im Rahmen der Gründungsberatung zudem ein spezifischer Lern- und Entwicklungsbedarf, dann dieser insbesondere durch das flankierende Seminarangebot der IHK bearbeitet werden kann. So können die GründerInnen gezielt Seminare besuchen, in denen sie sich spezifische gründungsbezogene Kompetenzen aneignen sollen, über die sie bislang nicht bzw. nicht in ausreichendem Maße verfügen. Das Seminarangebot strukturiert sich gemäß einer betriebswirtschaftlichen Wissensordnung und umfasst fachliche Themenfelder wie z.B. Marketing oder Kostenrechnung.

Die Gesamtheit der Gründungsberatung bei der IHK trägt damit Züge einer relativ klar systematisierten GründerInnen-„Ausbildung“, die einem Curriculum folgt, das zwischen grundlegenden Wissensbeständen (z.B.: Aufbau eines Businessplans) und vertiefenden, je nach Fall bedarfsspezifisch auszuwählenden weiterführenden Wissensbeständen unterscheidet. Es bietet den GründerInnen einen vorstrukturierten Ablauf, der zwar immer auch fallspezifische Anpassungen erfahren kann, aber insgesamt eine aufeinander abgestimmte Reihung unterschiedlicher pädagogischer Formate vorsieht, in der die Individualberatung in zweierlei Hinsicht den Endpunkt darstellt: Erstens sind Gründungsvorbereitungsprozess und

Beratungsprozess so aufeinander abgestimmt, dass im Regelfall mit der erfolgreichen Gründung des Unternehmens auch der Abschluss der Beratung realisiert wird.<sup>5</sup>

Zweitens wird in der Einzelberatung das zuvor mittels Informationsveranstaltungen, Seminaren und eigenständiger Erarbeitung angeeignete Wissen und Können überprüft. Diese Prüfung richtet sich jedoch nicht auf die angeeigneten Wissensbestände selbst, sondern auf deren gekonnte Anwendung auf das eigene Gründungsprojekt. Insofern zeigt sich hier eine kompetenzorientierte Pädagogik, deren Erfolg im Rahmen der Individualberatung durch eine kritische Begutachtung des Gründungsprojektes<sup>6</sup> (sowohl in schriftlicher wie auch in mündlicher Form) auf die Probe gestellt wird.

Dadurch wird die Individualberatung aber zugleich zu jenem Punkt im Verlauf des Gründungsberatungsprozesses, an dem ggf. auch festgestellt werden muss, dass die angeeigneten Kompetenzen der GründerInnen für eine erfolgreiche Existenzgründung (noch) nicht ausreichen, dass das vorgelegte Geschäftskonzept noch nicht ‚wasserdicht‘ ist. In den meisten Fällen wird daher auf der Grundlage der Prüfung im ersten individuellen Beratungsgespräch eine weitere eigenverantwortliche Arbeitsphase vereinbart, die wiederum in ein zweites Beratungsgespräch mündet. Um diese selbstständigen Arbeitsprozesse zu charakterisieren nutzt Herr Schmidt sehr häufig den Begriff der *Hausaufgaben*. Damit bedient er sich einer pädagogischen Semantik, die allgemein verständlich ist und für gewöhnlich mit schulischen Lernformen verbunden wird. Dieser Begriff kann so auch von den GründerInnen ‚verstanden‘ werden, indem er an den Erfahrungskontext der Schule, aber auch an ihre jeweiligen schulischen Lernerfahrungen anknüpft.

Diese Semantik führt so einen ganzen Bedeutungshof mit, der von den GründerInnen unter Umständen auch auf die Gründungsberatung und das eigenverantwortliche Erarbeiten des eigenen Gründungsprojekts übertragen wird: Hausaufgaben sind für gewöhnlich verpflichtend, d.h. es gibt eine autoritäre Position – die LehrerInnen – welche diese ‚erteilt‘ und eine dieser Autorität untergeordnete Position – die SchülerInnen – welche dazu verpflichtet ist, diesen Arbeitsauftrag zu erledigen. Damit einhergehend entstehen häufig Kontrollmechanismen, mit denen überprüft wird, ob die Hausaufgaben tatsächlich bearbeitet wurden sowie Sanktionsmechanismen.

Hausaufgaben sollen dazu dienen, den im Unterricht vermittelten Stoff durch eine selbstständige Anwendung vertiefend anzueignen und / oder auf den in der folgenden Unterrichtseinheit zu behandelnden Gegenstand vorzubereiten. Damit erscheint eine sorgfältige Hausaufgabenerledigung als Ausweis sowohl der Motivation wie auch der Befähigung, sich selbstständig mit dem Unterrichtsstoff auseinanderzusetzen; sie sind also ein didaktisches Instrument, um die individuelle

---

<sup>5</sup>Zwar existieren vielfältige Beratungsangebote auch für laufende Unternehmen, das junge Unternehmen wird aber einem anderen organisationalen Zuständigkeitsbereich (je nach Branche) zugeordnet.

<sup>6</sup>Die zudem häufig zusammenfällt mit einer offiziellen Begutachtung, wie sie im Rahmen der sog. gutachterlichen Stellungnahme vorgenommen wird (S. 231)

Aneignung der vermittelten Inhalte im Lehr-Lern-Prozess sicherzustellen. Auch in der Gründungsberatung erfüllen Hausaufgaben diese Funktion:

Ja, und die Beratung läuft dann im Grunde genommen darauf hinaus, dass wir dann die weiteren Hausaufgaben verteilen, also sprich: Wer macht was? Und mit den Hausaufgaben geht der Gründer dann nach Hause und darf, ist natürlich klar, frei abwickeln, ob ers macht oder nicht, das ist Endsache des Gründers, kann ich nicht beeinflussen und dann irgendwann sehn und hörn wir uns wieder. Möglicherweise zu einem zweiten oder manchmal sogar zu einem dritten Gespräch. Manche sind so, dass man sogar acht, neun Gespräche hat, bis [lachend] mal irgendwas am Laufen ist, gibt's alles, gehört dazu, aber das sind dann schon eher die etwas schwierigeren Fälle, die sich nicht trauen, etwas umzusetzen, die eher so von ihrem Eigen-, von der Eigenverantwortung zwar wollen, aber von der Selbständigkeit nicht können.

Mit der universalisierten pädagogischen Semantik der Hausaufgaben wird also die eigenverantwortliche Bearbeitung des Gründungsprojekts eingefordert: Auf der Grundlage seiner fachlichen Expertise erteilt Herr Schmidt die jeweils zu bearbeitenden Hausaufgaben. Ob und wie die GründerInnen diese in der folgenden Phase dann umsetzen, bleibt der Überprüfung zunächst entzogen, das ist *Endsache des Gründers*. Diese Eigenverantwortung der GründerInnen schließt offenbar auch ein, dass keine Terminierung und kein aktives Nachfassen stattfinden, *irgendwann sehn und hörn wir uns wieder*. Unbenommen bleibt aber, dass Folgegespräche sinnvoll erst dann erfolgen können, wenn die Hausaufgaben auch tatsächlich erledigt wurden, zumindest aber der Versuch, dies zu tun, erkennbar wird: Hier unterscheidet Herr Schmidt klar zwischen (fehlender) Motivation und (fehlender) Kompetenz, zwischen prinzipieller *Eigenverantwortung* (*wollen*) und tatsächlicher *Selbstständigkeit* (*können*).

Gerade für jene GründerInnen, die zwar durchaus ein Interesse an der eigenverantwortlichen Bearbeitung ihres Gründungsprojekts zeigen, die Hausaufgaben aber nicht selbstständig erledigen können, kommen dann bisweilen deutlich mehr als die üblichen zwei bis drei Beratungsgespräche zu Stande. Dies kennzeichnet Herr Schmidt mit einer weiteren Semantik aus dem pädagogischen bzw. konkret: dem schulischen Bereich: dem Begriff der *Ehrenrunde*.

Leider ist es auch so, dass gerade bei diesen Stellungnahmen der Agentur für Arbeit Gründerinnen und Gründer den Weg des geringeren Widerstands suchen. Was normal ist, sicherlich, aber leider nicht unbedingt effektiv. [...] Das ist nachvollziehbar, das ist einfach menschlich. Allerdings die, die es - über sich ergehen lassen, sehr viele Ehrenrunden zu drehen, wie gesagt nochmal das Businessplankonzept überprüfen und dann nochmal überprüfen, ob der

Wettbewerb die Stärke hat und dann nochmal sagen: „Hab ich die Zielgruppe ausreichend gecheckt?“, die kommen dann sehr erfolgreich in den Markt. Aber die anderen – von denen hört man relativ schnell nichts mehr. Ja, weil es eben nicht konkret durchgearbeitet worden ist.

In dieser Passage kommt deutlich zum Ausdruck, wie mit der Institution der *Ehrenrunde* eine doppelte Prüfung der Eignung der GründerInnen für eine erfolgreiche Existenzgründung angelegt ist: Auf einer ersten Ebene bezieht sich diese Prüfung auf die fachliche Qualität und praktische Machbarkeit der jeweiligen Gründungsprojekte. Wie oben bereits herausgearbeitet spielt dabei abermals vor allem die Fundierung von Entscheidungen auf detaillierten Informationen und Daten eine zentrale Rolle. Mit jeder Ehrenrunde wird die Datengrundlage tiefergehend evaluiert und auf dieser Grundlage erweitert oder ausdifferenziert. Abermals ist es die fachliche Expertise von Herrn Schmidt, die darüber entscheidet, ob die eruierte Datenlage ausreichend ist, oder ob noch zu viele Unsicherheiten bestehen und eine weitere Ehrenrunde ‚gedreht‘ werden muss.

Auf einer zweiten Ebene wird damit aber auch die persönliche Eignung der GründerInnen einer Prüfung unterzogen: Hierbei steht die Frage im Fokus, ob die GründerInnen es *über sich ergehen lassen, viele Ehrenrunden zu drehen*. Damit unterscheiden sie sich von jenen GründerInnen, die *den Weg des geringeren Widerstands suchen*. So nachvollziehbar und *menschlich* Herr Schmidt diese Haltung hier beurteilt, so klar wird doch gleichzeitig, dass sie aus seiner Sicht keineswegs die geeignete Grundlage für eine erfolgreiche Existenzgründung darstellt. Um ein Gründungsprojekt erfolgreich zu bewältigen, *muss ne ungemeine Motivation dahinter sein. Auch eine Disziplin, das durchzusetzen* (Z.770ff.). Die Ehrenrunden erfüllen somit auch die Funktion, diese motivationale Eignung der GründerInnen einer Prüfung zu unterziehen.

Da man von jenen GründerInnen, die dieser doppelten Prüfung über mehrere Ehrenrunden nicht standhalten relativ schnell nichts mehr hört, wird diesem Mechanismus wiederum eine Schutzfunktion zugewiesen. Zugleich wird aber auch deutlich, dass dieser Schutz paternalistische Züge aufweist, insofern er aus einer klaren Machtposition gegenüber den GründerInnen heraus ausgeübt wird: Diese Position speist sich zum einen aus der fachlichen Expertise und der daraus resultierenden Wissensasymmetrie, aber auch aus einer institutionalisierten Machtposition heraus.

In der obigen Passage wird deutlich, dass die Macht, die GründerInnen autoritativ in eine Ehrenrunde zu schicken sich vor allem daraus speist, dass der Berater hier zugleich als Gutachter für die fachkundige Stellungnahmen bei durch die Agentur für Arbeit geförderte Existenzgründungen fungiert und diese den GründerInnen eben so lange verweigern kann (und auftragsgemäß auch muss), bis ein tragfähiges Gründungsprojekt vorliegt und die Eignung der GründerInnen sichergestellt ist. Dieses Spannungsfeld zwischen Beratung und Begutachtung kennzeichnet nur eine von vielen Antinomien, die sich in der geschilderten Beratungspraxis

von Herrn Schmidt dokumentieren und deren ambivalente Darstellung darauf verweist, wie schwierig das professionelle Austarieren dieser Antinomien für Herrn Schmidt in seiner Alltagspraxis ist.

### **Pädagogische Professionalität: Antinomien und Ambivalenzen**

Ein zentraler Widerspruch, der im Interview mit Herrn Schmidt immer wieder explizit und implizit verhandelt wird ist der zwischen einer non-direktiven Beratung, welche die GründerInnen weitgehend eigenverantwortlich handeln und entscheiden lässt und einer direktiven Beratung, die stärker lenkend und steuernd eingreift. Wie gezeigt wurde, ist es ein ganz wesentliches Moment der Gründungsberatung, dass die GründerInnen Eigenverantwortlichkeit und Selbstständigkeit im Beratungsprozess zeigen, weil diese Dispositionen als wesentliche persönliche Voraussetzungen für eine gelingende Existenzgründung angesehen werden.

Die GründerInnen sollen also durchaus ihren eigenen Weg finden und diesen auch selbstständig beschreiten, zugleich wird es aber als eine zentrale Aufgabe der Beratung begriffen, die GründerInnen auf diesen Weg zu schicken und ihre Laufrichtung nötigenfalls zu korrigieren. Bildhaft kommt dieses klassische pädagogische Spannungsverhältnis zwischen Wahrung der Autonomie des Zu-Erziehenden und pädagogischer Anleitung, zwischen Zuwarten und Eingreifen, zwischen non-direktivem und direktivem Vorgehen im Bild des *Schubsens* zum Ausdruck:

Wir können aber immer nur schubsen, weil wie gesagt, wir sind keine Betriebsberater, wir dürfen keine Betriebsberater sein, wir schubsen dann weiter und schicken die Gründer dann auch mal die Ehrenschleife drehen, bis der Businessplan so ist, dass man sagen kann: Die Chance, jetzt erfolgreich im Markt zu agieren, ist sehr groß. (Z.237–242)

Das Schubsen dient gleichzeitig als Anshub, was auf die motivatorische Qualität der Beraterischen Intervention verweist und als steuernder Impuls, der in eine bestimmte Richtung lenkt, ohne damit jedoch die ausgeführte Bewegung exakt determinieren zu können. Dabei kann die Richtungsvorgabe auch eine Schleife vorsehen, eine Ehrenrunde, in deren Verlauf sichergestellt wird, dass der weitere Weg nun vollkommen autonom mit hinreichender Sicherheit begangen werden kann.

Eng mit dieser zentralen Antinomie verknüpft dokumentiert sich im Fallmaterial zweitens ein Spannungsverhältnis zwischen einer Orientierung an der je spezifischen Fallogik und der Orientierung an einer generalisierten fachlichen Expertise. Entsprechend oszilliert die praktische pädagogische Ausgestaltung zwischen den metaphorischen Polen von *Atmosphäre* und *Technik*: während einerseits eine möglichst offene Gesprächsatmosphäre geschaffen werden soll, in der sich die je eigene Fallogik des Gründungsprojekts möglichst frei entfalten kann, soll andererseits eine (in mehrfacher Hinsicht) technologische Sicherstellung der Machbarkeit erzielt

werden, die auf einer generalisierten, fachwissenschaftlich fundierten Expertise des Beraters beruht.

Herr Schmidt schließt aber ganz klar aus, dass die generalisierten Wissensbestände, die im Rahmen der Beratung sowie der curricular vorausgehenden Informations- und Seminarveranstaltungen vermittelt werden allein schon eine hinreichende Basis für eine erfolgreiche Gründung bilden. *Der Gründer sitzt ja nicht hier und kriegt jetzt von mir gesagt, wie der Markt aussieht. Sondern er muss rausgehen, muss sich Daten beschaffen, um seine Zielgruppe zu konkretisieren* (Z.666ff.). Erst wenn sich seitens der GründerInnen Lernprozesse vollziehen, sie sich also diese Wissensbestände aktiv aneignen und sie je fallspezifisch zur Anwendung bringen können, resultiert tatsächlich ein Effekt auf die Gründungspraxis.

Diese aktive Aneignung zu ermöglichen und zu unterstützen gehört daher im Kern zum (impliziten) pädagogischen Programm der Beratung Herrn Schmidts. Während aber die Orientierung an der jeweiligen Falllogik zwar ein notwendiges Moment ist, um die aktive Aneignung und erfolgreiche Integration neuer Wissensbestände seitens der GründnerInnen sicherzustellen, bleibt sie im Beratungsprozess doch immer der Orientierung an generalisierten Wissensbeständen und einer daraus abgeleiteten Zieldefinition unterstellt.

Was die GründerInnen wissen und können müssen, um erfolgreich am Markt zu agieren, wird auf der Grundlage fachlicher Expertise und generalisierter Wissensbeständen der Betriebswirtschaftslehre (wie sie in kondensierter Form vor allem im Anforderungskatalog des Businessplans zum Ausdruck kommen) weitgehend gesetzt. Eine reine Fallorientierung, welche die Rekonstruktion biografischer Verlaufskurven und persönlicher Motive zum Ausgangspunkt nimmt und alle pädagogischen Interventionen der jeweiligen Eigenlogik des Falles unterstellt wird damit systematisch ausgeschlossen.

An diesen Widerstreit zwischen einer Orientierung am Einzelfall und einer Orientierung an generalisierter Expertise schließt sich drittens eine Antinomie unmittelbar an, deren Relevanz für die Gründungsberatung bereits in der Untersuchung von Cornelia Maier-Gutheil anschaulich herausgearbeitet wurde (vgl. Maier-Gutheil 2009), nämlich das Spannungsverhältnis zwischen Beratung und Begutachtung. So macht sich auch im Fall von Herrn Schmidt bemerkbar, wie sich sein Beratungshandeln vielfach mit einem Begutachtungshandeln überschneidet.

Entscheidend für die hier vertretene Forschungsperspektive ist aber, dass sich diese Form der Begutachtung keineswegs auf die formal institutionalisierte Anforderung beschränkt, eine fachliche Stellungnahme zu den wirtschaftlichen Erfolgsaussichten des Gründungsprojektes anfertigen zu müssen, um öffentliche Fördermittel akquirieren zu können. Im Interview wird vielmehr deutlich, dass die Beratung der GründerInnen in einem viel umfassenderen Sinne von einer Begutachtungsperspektive durchwirkt ist: *Individuelle Beratung heißt auch: kann dieser Mensch als Persönlichkeit unternehmerisch aktiv werden?* (Z.531f.).

Wie bereits in der historisch-genetischen Analyse aufgezeigt wurde, hat die Dimension der Persönlichkeit schon mit Schumpeters Konzept des Entrepreneurs hohe Aufmerksamkeit erlangt und seitdem die wirtschaftswissenschaftliche Entre-

preneurship-Forschung ebenso stark geprägt wie politische Programme und daraus hervorgehende formale Vorgaben für die Gründungsförderung und -beratung. Im Feld der Gründungsberatung ist daher insbesondere an jenen Positionen, die stark auf wirtschaftswissenschaftliche Wissensbestände rekurrieren die Rede von der Unternehmerpersönlichkeit stark in der Alltagspraxis verankert und die Bedeutung der Persönlichkeit für den Erfolg einer Gründung zumeist unbestritten. Die Antinomie zwischen Beratung und Begutachtung wird gerade in der Frage der persönlichen Eignung der GründerInnen virulent, weil sich eine Begutachtungsperspektive darauf beschränkt, diese Eignung festzustellen, während die Beratungsperspektive auch die Möglichkeit in Betracht zieht, diese Eignung herzustellen.

Wie Fritzsche, Nohl und Schondelmayer empirisch gezeigt haben, können sich im Prozess der Existenzgründung nicht nur die oben bereits angesprochenen, aus einer aktiven Auseinandersetzung mit neuen Wissensbeständen und deren Integration in die eigene Handlungspraxis ergebenden Lernprozesse vollziehen, sondern auch Bildungsprozesse, in deren Verlauf sich auch grundlegende Orientierungsmuster der GründerInnen verändern bzw. weiterentwickeln (Fritzsche/Nohl/Schondelmayer 2006).

Während sich im Fall von Herrn Schmidt aber die Unterstützung von Lernprozessen durchaus als wesentliches Ziel der Gründungsberatung zeigt, entziehen sich umfassendere und ‚tiefergehende‘ Entwicklungsprozesse der pädagogischen Einwirkung: Hier zieht Herr Schmidt eine klare, vor allem fachlich begründete Grenze seiner pädagogischen Einflussmöglichkeiten und delegiert diese Zuständigkeit an SozialpädagogInnen oder PsychologInnen. So ist die ‚Persönlichkeit‘ der GründerInnen ein für die Beratung wie für die erfolgreiche Gründung hochgradig bedeutsamer Faktor, der aber seinerseits nicht pädagogisch bearbeitet werden kann.

Die individuelle Gründungsberatung wird somit zu jenem Ort, an dem von Beginn des Beratungsprozesses an (zumeist implizit) immer auch die Frage verhandelt wird, ob die GründerInnen in Hinblick auf ihre Persönlichkeit überhaupt geeignet erscheinen, UnternehmerInnen zu werden oder praxistheoretisch reformuliert: ob die in der Beratungssituation gezeigten Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster der GründerInnen eine hinreichende Passung zu den an der jeweiligen Position im Feld der Gründungsberatung institutionalisierten und in den spezifischen Wahrnehmungsschemata der dort eingesetzten BeraterInnen verankerten UnternehmerInnenvorstellungen aufweisen.

Beratung und Begutachtung kollidieren in der Gründungsberatung also keineswegs nur in Form zweier expliziter Funktionen, die aufgrund einer spezifischen organisationalen Verfasstheit in Personalunion ausgeführt werden und die potenziell ebenso gut organisatorisch voneinander differenziert werden könnten. Vielmehr verweist diese organisationale Verfassung auf eine übergreifende institutionelle Strukturformation, in welche sie sich sinnhaft einbettet, nämlich die Struktur des Feldes der Gründungsberatung. Diese Einbettung im Feld gilt es im Folgenden zu rekonstruieren, indem die herausgearbeiteten Strukturen der pädagogischen Praxis mit den ihr zu Grunde liegenden habituellen und institutionellen Mustern



relationiert werden.

### Einbettung im Feld I: Subjektivierte Strukturen und habituelle Muster

Hinsichtlich der sozialstatistischen Basisdaten stellt Herr Schmidt durchaus einen typischen Fall des IHK-Beraters dar. Wie in der quantitativen Analyse gezeigt wurde, ist bei der IHK ein deutlicher Überschuss männlicher Berater festzustellen und auch was seine fachliche Qualifikation angeht, ist er mit dem Abschluss eines betriebswirtschaftlichen Studiums typisch für die Gruppe der IHK-BeraterInnen. Über die quantitativ bereits ausgewiesenen statistischen Zusammenhänge zwischen bestimmten Strukturvariablen und der vorfindbaren Beratungspraxis hinaus, erlaubt die folgende Analyse, die jeweiligen habituellen Muster in ihrer Bedeutung für die Hervorbringung einer spezifischen pädagogischen Praxis zu untersuchen. Diese analytische Perspektive schließt zwingend die Frage nach den objektiven Existenzbedingungen ein, in denen sich dieser Habitus herausbildete und muss daher die bildungsbiografische Entwicklung vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Strukturen nachzeichnen.

Aus dieser Perspektive lässt sich Herr Schmidt zunächst als Bildungsaufsteiger beschreiben: Während seine Eltern die Volksschule absolvierten, erwirbt Herr Schmidt zunächst die Fachhochschulreife und schließt in der Folge ein Fachhochschulstudium der Betriebswirtschaftslehre erfolgreich ab. Die vorhandenen Strukturdaten legen zumindest die Vermutung nahe, dass die Ausgangsbedingungen für diesen Bildungsaufstieg nicht die schlechtesten waren: Herr Schmidts Vater arbeitete als Bahnbeamter während seine Mutter die Familienarbeit leistete, was darauf hindeutet, dass nicht nur die materielle Grundsicherung in der Familie solide gegeben war, sondern auch Bemühungen in die Erziehung und (Aus-)Bildung der Kinder investiert wurden, wie es für die Aufstiegsorientierung des kleinbürgerlichen Milieus durchaus typisch ist. Kurzgefasst ließen sich auch die habituellen Muster Herrn Schmidts als konservativ-kleinbürgerlich charakterisieren, was bisweilen auch in der Beratungspraxis zu Tage tritt:

Und ich hatte auch schon hier Leute sitzen in sehr schmutzigen Sachen, also so grün orientiert, alternativ orientiert, die aber dennoch ein wahnsinnig durchdachtes, eine wahnsinnig durchdachte Struktur im Kopf hatten (601-604)

Die Anerkennung, die Herr Schmidt in dieser Passage den ‚alternativen‘ GründerInnen entgegenbringt, in der er zu verdeutlichen sucht, wie wenig das Äußerliche über die GründerInnen aussagt, täuscht nicht darüber hinweg, dass sich in dieser Irritation zugleich eine spezifische habituelle Wahrnehmungsstruktur dokumentiert, für die es gerade nicht ganz normal ist, dass auch *alternative, grün orientierte* GründerInnen durchdachte Gründungskonzepte erstellen können: Nicht unbedingt deutet sich hier eine bewusste Distanzierung oder Diffamierung an,

vielmehr kann ein solches ehrliches Unverständnis aus der hier vertretenen analytischen Perspektive als Ausdruck einer tatsächlich existenten sozialen Distanz zur jeweiligen Position im Feld (bzw. im sozialen Raum) verstanden werden.

Vor diesem Hintergrund sei an dieser Stelle nochmals kurz auf die Abgrenzung zur Beraterischen Praxis der frauenspezifischen Beratungseinrichtungen verwiesen, die Herr Schmidt metaphorisch im Verweis auf den dort gereichten *Kuchen* verdichtet (vgl. S.222): Im konservativ-kleinbürgerlichen Milieu ist Kuchen ein durchaus starkes Symbol für das Private, für die familiäre Sphäre und damit zugleich in einer traditionellen Orientierung relativ klar zu trennen von Arbeit und der Sphäre des Beruflichen. Diese Metapher lässt sich also angemessen nur vor dem Hintergrund der Rekonstruktion der habituellen Strukturbedingungen nachvollziehen: Kuchen bei der Arbeit liegt Herrn Schmidt habituell so fern, dass dieser Praxis nur mit ehrlichem Unverständnis begegnet werden kann.

Es ist anzunehmen, dass sich diese konservativ-kleinbürgerliche Prägung des Habitus auch darauf auswirkt, dass Herr Schmidt sein Studium schließlich an der Fachhochschule in seiner Geburtsstadt aufnimmt, die angestrebte soziale Mobilität also nicht von einer räumlichen Mobilität begleitet wird. Die Entscheidung, nicht nur in Geringen zu studieren, sondern sich im Anschluss auch dort beruflich selbstständig zu machen und schließlich auch dort die Tätigkeit bei der IHK aufzunehmen, führt zu einer Vertrautheit mit der Region, die Herr Schmidt als eine wichtige Ressource für seine berufliche Tätigkeit benennt:

Da ich Geringer bin, die Strukturen hier gut kenne und auch schon im Außendienst also selbstständig war, war ich natürlich erstmal für die Position durchaus geeignet, musste mich aber auch ganz schön hart reinarbeiten, in die Materie. Denn es ist n Unterschied, ob ich auf dem Markt draußen selbstständig agiere, oder ob ich hier berate zu dem Thema. Die ganzen BWL-Kenntnisse wieder rauskramen, das war schon sehr aufwändig [lacht] (Z.985-991)

Insbesondere im Rahmen seiner zweijährigen Tätigkeit als selbstständiger Handelsvertreter baut Herr Schmidt unmittelbaren Kontakt mit AkteurInnen und Institutionen der Wirtschaft in Geringen auf. Diese Phase wird aus seiner Perspektive aber nicht nur durch die bessere Kenntnis der regionalen Strukturen für die spätere Tätigkeit als Gründungsberater relevant, sondern insbesondere, *weil ich die ganzen Hürden, die ein Gründer mitmacht, selber hinter mich bringen musste* (Z.1177ff.). So relevant aber dieses Erfahrungswissen für Herrn Schmidt ist, so deutlich betont er auch den Unterschied zwischen der unternehmerischen und der Beraterischen Tätigkeit.

Diese Differenz geht vor allem mit dem Bedarf einher, eben nicht nur über unternehmerisches Erfahrungswissen zu verfügen, sondern ebenso über betriebswirtschaftliches Fachwissen. So resultiert in der Phase des Übergangs von der Selbstständigkeit in die Tätigkeit als Gründungsberater ein Lernprozess, *man muss sich in eine Materie nämlich erstmal hineindenken und reinarbeiten* (Z.1102f.). Dabei

kann Herr Schmidt an die fachlichen Wissensbestände aus seinem Studium anknüpfen, die selbstständige Aneignung der neuen beruflichen Rolle geht daher für ihn zunächst damit einher, *die ganzen BWL-Kenntnisse wieder rauszukramen*.

Gleichzeitig wird aber offensichtlich, dass es hierbei nicht im Kern darum geht, sich sämtliche im Studium vermittelten Fachwissensbestände neuerlich anzueignen, nach Herrn Schmidts Auffassung gehen die Studieninhalte in seine heutige Tätigkeit nur in verhaltenem Maße direkt ein, *20, 30 Prozent spielen da mit rein (Z.1100)*. Die Auseinandersetzung mit dem betriebswirtschaftlichen Fachwissen in der Berufseinstiegsphase ist vielmehr Ausdruck zweier durchaus zentraler Aspekte des Beraterischen Handelns von Herrn Schmidt: Zum einen wurde bereits gezeigt, dass der Bezug auf eine generalisierte, fachliche Expertise von großer Bedeutung für das Beraterische Vorgehen ist; Herr Schmidt konstituiert seine Position als Berater also durchaus durch einen Wissensvorsprung gegenüber den GründerInnen.

Zum anderen wird der Beratungsprozess aber stark als Lernprozess konstruiert, in dem die GründerInnen sich ebenjene Expertise auch selbst aneignen sollen. Daher trägt die eigene Wieder-Aneignung der Studieninhalte in der Phase des Berufseinstiegs auch dazu bei, eine Lernhaltung bei sich selbst zu kultivieren, welche schließlich an die GründerInnen weitergeben werden soll: Der Rekurs auf die Studieninhalte verläuft zugleich im Modus des Studierens. Das Studium erhält in Herrn Schmidts Perspektive seine Bedeutung nicht nur durch die dort vermittelten fachlichen Inhalten, sondern vor allem, indem es dabei hilft, *sich mit einer Materie leichter zu beschäftigen. Akademisch zu arbeiten. Studieren und Forschen [lacht]. Und das dann weiterzugeben (Z.1117ff.)*.

Hier zeigt sich also abermals die oben beschriebene Pädagogik des *Schubsens*, eines gezielten Anregens selbstverantwortlicher und tätiger Aneignungsprozesse. Tätig ist diese Aneignung, weil sie sich je fallspezifisch und praktisch vollzieht. Ein geradezu forschender Zugang wie er in der obigen Passage angesprochen wird, soll die GründerInnen insbesondere in Form der ‚Marktforschung‘ begleiten: Mehrfach betont Herr Schmidt, wie wichtig eine konsequente Kundenorientierung sei und leitet daraus den Bedarf ab, ‚den Kunden‘ möglichst genau zu kennen. Dabei helfen nicht nur abstrakte Marktdaten, die GründerInnen sollen sich auch selbst ein konkretes, empirisches Bild der Kunden machen, indem sie sich z.B. einige Stunden an den geplanten Standort Ihres Ladengeschäfts stellen und die Menschen dort beobachten.

Dieses Motiv ist habituell tief verwurzelt und dokumentiert sich an mehreren Stellen im Material, z.B. wenn Herr Schmidt seine Kenntnis der regionalen Wirtschaftsstrukturen als wichtiges Eignungskriterium nennt oder wenn er die die Handwerkskammern um ihre Möglichkeit beneidet, mit BetriebsberaterInnen ihre Beratungsleistungen vor Ort in Unternehmen anbieten zu können. Diese habituelle Disposition korrespondiert mit seiner vorangegangenen Tätigkeit als Handelsvertreter, der sein Produkt vor Ort im direkten Kontakt mit den Kunden verkauft.

Das Bemühen um Kundennähe wird einerseits durch eine Erforschung ihrer Bedürfnisse realisiert, zum anderen aber auch durch die richtige Ansprache der Kunden. Herr Schmidt nutzt dies auch wiederum in der Beratung selbst und be-

tont explizit die große Bedeutung einer geeigneten Sprache in der Beratung der GründerInnen. Insgesamt zeigt er sich im Interview sehr kommunikationsstark, was natürlich von BeraterInnen auch durchaus zu erwarten ist. Doch dokumentiert sich im Material eine spezifische Form von Kommunikation, die man ebenfalls in Beziehung zu seiner Tätigkeit als Handelsvertreter setzen könnte, immerhin hat Herr Schmidt in diesem Rahmen auch Verkaufstrainings absolviert. Er selbst stellt explizit aber einen anderen Bezug in den Vordergrund, der vor dem Hintergrund des Materials mindestens ebenso nachvollziehbar wirkt, nämlich seine Nebentätigkeit als Tanzlehrer:

Kompetenz ist sowieso klar und da hilft mir meine Tanzschule witzigerweise am stärksten, [lacht] soziale Kompetenz aufzubauen, sehr neutral mit den Leuten und trotzdem sehr auch freundlich und manchmal auch mal n lockeren Spruch auf der Lippe, damit die merken, man hats gegenüber mit einem Menschen zu tun, der einem zwar weiterhelfen will, aber der nicht ähm- total bürokratisch irgendwelche Infos rüberschiebt. So technisch, da schlafen die mir ein. (1071-1078)

Herr Schmidt spricht hier drei Kerndimensionen seines kommunikativen Handelns an: Seine *soziale Kompetenz* drückt sich aus seiner Sicht insbesondere darin aus, den GründerInnen *sehr neutral* gegenüberzustehen, ihnen zugleich offen und *sehr freundlich* zu begegnen und dabei hin und wieder *n lockeren Spruch* einzuflechten. Die häufig angesprochene Gelingensbedingung einer geeigneten *Atmosphäre* für die Gründungsberatung beruht u.a. darauf, die Situation immer wieder gezielt aufzulockern und bisweilen durchaus Entertainmentelemente einzuflechten, um so den GründerInnen ins Bewusstsein zu rufen, dass sie es *mit einem Menschen zu tun* haben.

Diese zunächst eher auf die kommunikative Ausgestaltung der Beratungssituation insgesamt (im Sinne einer angemessenen *Atmosphäre*) und der darauf aufbauenden Beratungsbeziehung gerichtete Grundannahme wird aber zum Ende der Passage konkretisiert und erweitert auf die Problematik des Vermittlungs-Aneignungs-Verhältnisses. So wird stärker die instrumentelle Funktion der kommunikativen Gestaltung für die erfolgreiche Unterstützung von Lernprozessen seitens der GründerInnen hervorgehoben: Werden nur *irgendwelche Infos rübergeschoben, so technisch* (hier klingt wieder die zentrale Antinomie zwischen Atmosphäre und Technik an), dann *schlafen die mir ein*. Abermals dokumentiert sich hierin das pädagogische Bemühen um die Unterstützung von aktiven Aneignungsprozessen seitens der GründerInnen.

Hierin kommt die pädagogische Überzeugung zum Ausdruck, dass eine nur auf die Vermittlung von Informationen hin orientierte Beratung dem Ziel der Stimulation einer selbstständigen, tätigen Aneignung nicht nur abträglich ist, sondern schlimmstenfalls sogar zur Aufgabe sämtlicher Eigenaktivität führen kann. Nicht zufällig koppelt Herr Schmidt diese pädagogische Überzeugung in der obigen Passage an seine Erfahrungskontexte als Tanzlehrer: Gerade in Bezug auf körperlichen

Lernprozesse tritt besonders augenscheinlich zu Tage, dass eine Vermittlungsbe-mühung ohne konsequente Bezugnahme auf die selbstständige, tätige Aneignung der Lernenden sich als vergeblich erweisen muss. Dennoch verbleibt mit dieser Kontextualisierung das pädagogische Bemühen letztlich auf der Ebene einer be-stimmten (potenziell rezeptionsfreundlichen) Ausgestaltung der Vermittlung.

Aber noch ein weiterer Aspekt klingt im obigen Interviewausschnitt an: Die Beschränkung auf eine rein informatorische Vermittlungsleistung wird gleichzei-tig assoziiert mit einem *bürokratischen* Vorgehen. In dieser pädagogischen Ab-grenzung dokumentiert sich zugleich eine zentrale institutionelle Abgrenzung der IHK-Beratung, wie im Folgenden aufgezeigt werden soll.

## **Einbettung im Feld II: Objektivierte Strukturen und institutionelle Muster**

Wie in der historisch-genetischen Analyse gezeigt wurde, gehört die IHK zu den Pionieren im Feld der Gründungsberatung. Als eine der ersten Institutionen im Feld hat sie Gründungsberatung zu einem expliziten Aufgabenbereich gemacht und dafür entsprechende Strukturen in ihren Organisationen geschaffen, welche inzwischen die wohl ausdifferenzierteste Form der erwachsenenpädagogischen Be-arbeitung der Gründungsförderung darstellen. Es wurde ebenfalls gezeigt, dass die Bedeutung, die der IHK im Feld zukommt nicht nur durch ihren Pioniercharakter oder die materiellen Möglichkeiten zur organisationalen Integration der Bearbei-tung der Gründungsproblematik zu erklären ist, sondern sich nicht zuletzt auch der engen Verbindung zum politisch-administrativen Feld erklärt, wodurch die IHK auch früh in die Lage kam, die Entwicklung des Feldes auf der Grundlage politischen Kapitals mit zu beeinflussen. Es wurde gezeigt, dass die IHK damit eine Art Mittlerposition zwischen den beiden (als zentrale Bezugsfelder identifizierten) sozialen Feldern Wirtschaft und Politik in der Gründungsberatung wahrnimmt, wie auch in den quantitativen Ergebnissen deutlich zum Ausdruck kommt.

Das hohe politische Kapital der IHK und ihre institutionelle Nähe zum politisch-administrativen Feld werden der IHK aber umgekehrt aus der Perspektive des wirtschaftlichen Feldes bisweilen zum Verhängnis: Sowohl gegenüber ihren aktu-ellen Mitgliedern als auch gegenüber den potenziellen zukünftigen Mitgliedern in Gestalt der GründerInnen besteht das Problem der Wahrnehmung als behördlich-bürokratischer Zwangsapparat. Seitens der Mitglieder äußert sich dies in den an-haltenden Konflikten um die Pflichtmitgliedschaft und die Beitragszahlungen: Wie auch Herr Schmidt an verschiedenen Stellen im Material äußert, stellt es für die IHK durchaus ein zentrales Problem dar, sich gegenüber ihren Mitgliedern als re-gionaler Interessenverband zu präsentieren und nicht als bürokratischer Apparat zu erscheinen, bei dem unklar bleibt, inwiefern er die eigenen unternehmerischen Interessen tatsächlich vertritt. Und auch für die GründerInnen wird die große in-stitutionelle Nähe zu politisch-administrativen Institutionen zur Quelle von Ver-wechslungen und (aus Sicht der IHK) Fehlwahrnehmungen, die schließlich auch zur Hypothek für den Beratungsprozess werden können:

auch ein hoher Bürokratieverdruss kommt dann da mit und auch ne

gewisse Vorsicht gegenüber der sogenannten Bürokratie, also den Behörden. Wir haben ja Glück, wir sind keine Behörde, aber das müssen Sie den Leuten erstmal klar machen. Sie gehen in eine Institution und die wirkt vom Erscheinungsbild schon wie ne Behörde und dann sagen – hier halt ich mich mal dezent zurück. Sie werden natürlich von der Arbeitsagentur zum Teil kriegen sie gesagt, sie sollen hierher kommen. Aber dann kommen die und dann müssen sich erstmal hier in der Umgebung orientieren, das ist gar nicht so einfach, das von meiner Seite überhaupt zu erkennen, weil ich bin jeden Tag hier, ich befinde mich jeden Tag in diesem Raum und für mich ist es völlig normal, dass jemand hier reinkommen kann und mit mir über sein unternehmerisches Handeln reden möchte. Aber nicht die Gegenseite. (Z.882-896)

Herr Schmidt verdeutlicht in dieser Passage ein zentrales Problem: Obwohl die IHK aus seiner Sicht das *Glück* hat, keine Behörde zu sein, ist dies in der öffentlichen Wahrnehmung nur schwer zu vermitteln: Zum einen hat dies mit dem materiell-räumlichen *Erscheinungsbild* der IHK zu tun, das aus Herr Schmidts Perspektive *wie ne Behörde wirkt*. Zum anderen ist es aber gerade die starke organisatorische Anbindung der IHK an den politisch-administrativen Apparat, der zu Problemen führt. Beispielhaft deutlich wird dies in der obigen Passage an jenen GründerInnen, die von der Agentur für Arbeit zur IHK kommen: Denn diese kommen nicht freiwillig auf der Suche nach Unterstützung, *sie kriegen gesagt, sie sollen hierher kommen*. Die Erfahrungen mit bürokratischen Zwangsmaßnahmen, für die insbesondere die Arbeitsadministration wohlbekannt ist, werden dabei häufig auf die IHK übertragen: *Es entsteht Bürokratieverdruss durch irgendwelche Reglementierungen in allen Ecken und die Gründer kommen dann zu uns und erwarten hier, dass das Gleiche auch passiert* (Z.420-423).

Für die Gründungsberatung von Herrn Schmidt wird dies zu einem großen Problem: Seine Beratungshaltung ist zunächst davon geprägt, dass *jemand hier* (freiwillig) *reinkommen kann* und mit ihm *über sein unternehmerisches Handeln reden möchte*. Der freie Wunsch des Gegenübers, sich Rat zu suchen, ist aus Herrn Schmidts Perspektive wichtig für eine gelingende Beratung, ihm ist zumindest implizit klar, dass – professionstheoretisch reformuliert – die Konstitution eines Arbeitsbündnisses im Oevermannschen Sinne nur auf Grundlage eines freiwilligen Einverständnisses von Professionellem und Klient in die gemeinsame Arbeit möglich ist.

Durchaus reflektiert wirkt vor diesem Hintergrund auch Herrn Schmidts Schilderung der sich hieraus ableitenden Handlungsprobleme im Beratungsalltag: Denn die erste Herausforderung besteht darin, *überhaupt zu erkennen*, dass sich die Wahrnehmung der Beratungssituation zwischen ihm und den GründerInnen eklatant unterscheidet. Erst auf Grundlage dieser Erkenntnis ist es möglich, diese Wahrnehmungsdifferenzen einer Bearbeitung zuzuführen, für Herrn Schmidt bedeutet das vor allem: *Schwellenangst* (Z.356) abbauen.

Auch in der Interviewsituation ist Herr Schmidt stark darum bemüht, Fehlwahrnehmungen vorzubeugen, indem er mehrfach darauf hinweist, dass die IHK keine *Behörde* sei und zugleich den Gegenentwurf präsentiert: *Ne, wir arbeiten für die Wirtschaft nun mal eben* (Z.355). Dieses aktive Bemühen um die ‚richtige‘ Wahrnehmung der IHK als wirtschaftliche Institution macht aber erst umso deutlicher, dass das zu Grunde liegende Problem nicht nur aus einer falschen Fremdwahrnehmung der IHK in der Öffentlichkeit resultiert, sondern letztlich auf eine tiefe Spaltung in den institutionellen Mustern selbst verweist:

Wir sind eigentlich genauso strukturiert wie eine Aktiengesellschaft vom Prinzip. Wir haben ne Vollversammlung, wir haben ein Präsidium, also dem Vorstand vergleichbar einer Aktiengesellschaft, wir haben im Grunde genommen, ja, keinen Aufsichtsrat, das ist das Einzige, was uns vielleicht noch fehlt, aber wir haben zumindestens mal viele viele nette Gremien. Und dazu muss man sagen, da sind genau die Unternehmer drin, die wir hier als Existenzgründer unterstützen wollen. Und diese Existenzgründer, nicht nur die Existenzgründer, wir haben viele, viele gestandene Unternehmer da und diese, diese Gremien helfen uns dabei, unsere Arbeit zu erledigen, als Ehrenämter. Das vergessen viele draußen, die denken: „Ach, die IHK, da passiert ja nicht viel!“ Wir haben schätzungs- ich glaube über 800 ehrenamtlich tätige Leute in der IHK Garmingen [...] Und wir sind super dankbar, dass wir heute auch deswegen die Veranstaltung [...] machen [...] wo diese Leute geehrt werden, die schon zehn, zum Teil auch zwanzig Jahre dabei sind. Und die werden dann ausgezeichnet mit ner Ehrennadel. Das ist natürlich jetzt erstmal überhaupt ne Anerkennung und auch vor allem vom Präsidenten mal n Shake-Hands zu bekommen. (Z.1283-1307)

Obwohl Herr Schmidt auch in dieser Passage bemüht ist, die IHK als eine durch und durch wirtschaftliche Organisation zu präsentieren, indem er die Analogie zur *Aktiengesellschaft* herstellt, von der sie sich eigentlich nur durch das Fehlen eines Aufsichtsrates unterscheidet, sind viele der Aspekte der Darstellung eher für politische Organisationen typisch: Während die Arbeit der hauptamtlichen MitarbeiterInnen nicht dargestellt wird, schildert Herr Schmidt die Unterstützung durch *viele nette Gremien*. Schon hierin wird eine Distanz zum Bild der Wirtschaftsorganisation aufgebaut, auch da die Formulierung nicht gerade eine effiziente und zielgerichtete Aufgabenbearbeitung nahelegt, vielmehr vermittelt sie das – aus Sicht der IHK zu vermeidende – Bild eines eher undurchsichtigen politischen Apparats.

Die Arbeit in den Gremien wird – ebenfalls untypisch für das wirtschaftliche Feld – nicht monetär vergütet, sondern erfolgt ehrenamtlich. Eine Entlohnung erfolgt dennoch, allerdings in Form öffentlicher Anerkennungsriten: Im Kern steht dabei die Vergütung mit sozialem und vor allem symbolischen Kapital, verliehen

durch präsidialen Handschlag und materialisiert in Ehrennadeln. In dieser Passage wird sehr deutlich, dass die institutionellen Muster der IHK eben nicht nur durch das wirtschaftliche Feld und gleichzeitig auch nicht nur durch das politische Feld geprägt sind, sondern dass sich hier eine Institution präsentiert, die als politische Organisation der Wirtschaft einen – wohl nicht immer einfachen – Brückenschlag vollzieht.

In diese spezifische institutionelle Form bettet sich entsprechend auch eine spezifische Form der Gründungsberatung ein. Dies wird schon in Bezug auf die materiellen Grundlagen der Gründungsberatung deutlich: Im Vergleich zu den meisten anderen der untersuchten Institutionen der Gründungsberatung ist es um die materiellen Existenzbedingungen der Gründungsberatung bei den IHKs sehr solide bestellt; dass es keine Gründungsberatung durch die IHKs mehr geben könne, steht nicht zur Diskussion. Allen Querelen um Beitragszahlungen und allen im Interview geäußerten Finanzierungsengpässen zum Trotz verfügen die IHKs durch die Kombination aus Pflichtmitgliedschaft und Mitgliedsbeiträgen über eine relativ sichere und langfristig beständige Einnahmequelle.

Nach wie vor besetzen (zumindest die im Untersuchungskreis vertretenen) IHKs meist sehr zentral gelegene und bisweilen (gerade an wirtschaftsstarken und/oder traditionsreichen Standorten) durchaus herrschaftliche Gebäude. Während andere Institutionen wie die Unternehmensberatungen existenziell direkt vom Absatz ihrer Beratungsleistungen am Markt abhängen oder wie die meisten Frauenberatungsstellen nur in unmittelbarer Abhängigkeit von öffentlichen Fördergeldern Gründungsberatung anbieten können, ist die Beratung von ExistenzgründerInnen bei der IHK nur bedingt von ihrem eigenen Erfolg abhängig.

Indem jedoch die IHK durch ihre Beratung GründerInnen dabei unterstützt, zu UnternehmerInnen zu werden, die dann als zahlende Mitglieder der IHK die wichtigste Ressource für die langfristige materielle und symbolische Existenzsicherung der Institution darstellen, erlangt die Gründungsberatung einen zentralen Stellenwert für den Erhalt der Institution. In dieser Logik tritt der zutiefst ständische Charakter der IHK hervor und die Gründungsberatung wird zu einem wichtigen Element der eigenen Reproduktion: Letztlich sind in den von Herrn Schmidt angeführten Gremien dann nämlich *genau die Unternehmer drin, die wir hier als Existenzgründer unterstützen wollen*. Diese Aussage deutet (insbesondere durch das „wollen“) auch darauf hin, dass sich aus der ständischen Reproduktionslogik der Institution heraus spezifische Vorstellungen dazu ergeben, welche GründerInnen die primäre Zielgruppe der Gründungsberatung bilden sollten:

Sondern die Frage ist: Wo sucht ein Gründer seine Beratung und wer steht an erster Stelle, wenn es darum geht, beraten zu können?

Wobei: Wir wollen nicht an erster Stelle stehen, einfach nur als Ansprechpartner für unsere Klientel, die später als Gewerbetreibende und als Mitglieder der IHK da sind, die wollen wir damit erreichen. (Z.1428-1433)



In dieser Passage wird dem Ideal, an *erster Stelle zu stehen* eine explizite Absage erteilt: Wenngleich Herrn Schmidt sehr bewusst ist, dass die IHK eine zentrale Bedeutung im Feld der Gründungsberatung hat und in vielen Fällen tatsächlich die *erste Stelle* sein mag, an die sich GründerInnen wenden, stehen im Fokus der Ansprache aber die späteren Mitglieder der IHK, also jene GründerInnen, die auch tatsächlich erfolgreiche UnternehmerInnen werden. Keinesfalls jedoch darf dieses institutionelle Reproduktionsmuster verkürzt verstanden werden als eine rein instrumentell-rationale Orientierung auf die Erzeugung künftiger BeitragszahlerInnen hin.

Wenn Herr Schmidt zum expliziten Ziel seiner Beratung erklärt, dass der Gründer wiederkommt *und zwar als gestandener Unternehmer oder als Unternehmen insgesamt* (Z.1332f.), so kommt darin eine viel umfassendere, nämlich ständische Reproduktionsvorstellung zum Ausdruck. Die IHK erfüllt damit eine wichtige Gatekeeper-Funktion gegenüber dem gesamten regionalen UnternehmerInnenstand. Erst vor diesem institutionellen Hintergrund lässt sich dann auch die oben beschriebene umfassende Begutachtungsdimension der Gründungsberatung bei der IHK vollständig rekonstruieren: Indem im Rahmen der Beratung die Eignung der GründerInnen als UnternehmerInnen zur Debatte steht, erfüllt sich eine Schutzfunktion nicht nur gegenüber den ExistenzgründerInnen, sondern vor allem auch gegenüber den Wirtschaftstreibenden in der Region.

Die Beratung wird somit auch zum Ort, an dem sich entscheidet, wer in den Stand der UnternehmerInnen aufgenommen werden sollte und wer nicht. Die IHKs nehmen mit dieser ständischen Reproduktion eine äußerst wichtige Funktion für die Wirtschaft in der Region wahr, weshalb für Herrn Schmidt außer Frage steht, dass neben der Berufsausbildung gerade die Existenzgründungsberatung *für die IHKs Pflichtfächer* sind, *wo sie einfach gut sein müssen, gut sein sollten* (Z.1340ff.).

Deshalb sind die IHKs bestrebt, diese Güte der Gründungsberatung auch organisatorisch sicherzustellen. Ein zentrales Instrument hierfür bildet das Qualitätsmanagement, dem die Gründungsberatung in allen IHKs unterliegt. Gleichzeitig aber – und hier kollidieren wiederum politische und ökonomische Logiken innerhalb der Institution, werden die entsprechenden Qualitätskriterien für die Beratung überregional ausgehandelt. Während dabei der Austausch auf Landesebene stärker Elemente eines Erfahrungsaustausches zwischen GründungsberaterInnen enthält, sind auf der Bundesebene *eher politischere Themen* Gegenstand, *die weniger in der direkten Gründungsberatung ne Rolle spielen, aber auch zum Teil* (Z.1415-1418).

In diesen politischen Aushandlungen werden auch die Qualitätsstandards für die Beratung übergreifen festgelegt, wodurch gerade die großen IHKs politischen Einfluss auf die Definition der Qualitätsstandards ausüben können und dabei teilweise Kriterien definieren, die gerade für kleinere IHKs wie die IHK Gerningen schwer erfüllbar sind (Z.1363ff.). Damit wird das Qualitätsmanagement zwar zum zentralen organisationalen Instrument, die Güte der Beratung sicherzustellen, wird von Herrn Schmidt aber äußerst ambivalent erlebt:

Versuche gibt es immer wieder, das auch mal anders zu gestalten, aber .. da Methoden anzuwenden, um das herauszukriegen, haben wir nur über unser Qualitätsmanagement, was dann klare Regelungen sind, was ist wie zu machen, zu handhaben, aber dadurch wird's ja eben nicht sehr individuell, sondern eher systematisiert. Aber das, das ist dann ne Stangen- ich sag mal Stangenabfertigung, wobei, das kann ich so nicht bezeichnen, jeder Gründer ist anders (Z. 539-546).

Über das Qualitätsmanagement werden die unterschiedlichen Beratungsangebote der IHK standardisiert und *wies ja auch im Qualitätsmanagement gefordert ist, definiert. Klar definiert* (Z.1357). Dadurch wird es den BeraterInnen aber auch deutlich erschwert, *das auch mal anders zu gestalten*. Problematisch erscheint dabei, dass die Beratung zur *Stangenabfertigung* wird, die nicht mehr hinreichend dem Umstand Rechnung zu tragen vermag, dass *jeder Gründer anders* ist.

Die in der Passage zum Ausdruck kommende Ambivalenz deutet daraufhin, dass die Antinomie zwischen Profession und Organisation auch für die IHK ein Problem darstellt: Während sich Herr Schmidt einerseits der prinzipiellen Nicht-Standardisierbarkeit pädagogischen Handelns bewusst ist, unterliegt er dennoch der organisational-managerialen Standardisierungslogik des Qualitätsmanagements, ein Widerspruch, der vermutlich nur durch Prozesse struktureller Entkopplung praktikierbar bleibt.

Die Position der IHK im Feld der Gründungsberatung wird nicht zuletzt auch deutlich in der Bezugnahme auf andere Institutionen. Herr Schmidt bezieht sich im Interview intensiv insbesondere auf die frauenspezifischen Beratungseinrichtungen und die Handwerkskammern. Die Frauenberatungsstellen scheinen im Interviewmaterial immer wieder als negativer Abgrenzungshorizont auf. Wie oben bereits dargestellt, stehen die dort vorfindbaren Beratungspraktiken aus Sicht von Herrn Schmidt in der ständigen Gefahr, *ins Persönliche zu sehr abzugleiten* (1037f.). Es wird insgesamt sehr deutlich, dass die Praxis der Frauenberatungsstellen für Herrn Schmidt in vielfacher Weise äußerst fremd und bisweilen unverständlich ist.

Im Gegensatz dazu wird – wenig verwunderlich – eine große Nähe zur Gründungsberatung der Handwerkskammern gesehen, deren Beratung Herr Schmidt als sehr gut einschätzt, insbesondere vor dem Hintergrund ihrer Möglichkeit, BetriebsberaterInnen einzusetzen (Z.1463f.), welche z.B. neugegründete Unternehmen vor Ort beraten können. Analog dazu werden auch Unternehmensberatungen als positiver Bezugspunkt eingeführt. Mit ihrer Möglichkeit, Gründungsprojekte intensiv auch über größere Zeiträume hinweg zu betreuen, stellen sie für Herrn Schmidt durchaus ein Ideal der Gründungsberatung dar, das aber aufgrund der spezifischen institutionellen Verfasstheit der IHK ein unerreichbares bleiben muss:

Wir werden niemals in die Sphären eines Gründungsberaters, Unternehmensberaters hineingehen können, auch nicht wollen, weil wir wollen denen ja tatsächlich nicht die Butter vom Brot nehmen,

das geht nicht, machen wir nicht, wollen auch nicht konkurrieren mit unseren eigenen Mitgliedern, denn Unternehmensberater sind, spätestens wenn sie ne GmbH gründen, Mitglieder der IHK. Also können wir hier nicht denen ins Handwerk pfuschen und wollen das auch nicht. (Z.1447-1454)

## 7.2 Kontrast und Gemeinsamkeit: Frau Lehmann

Durch die ausführliche Auseinandersetzung mit dem Kernfall Herrn Schmidt konnte ein vertiefter Einblick in die Praxis der Gründungsberatung bei der IHK gewonnen werden. Wie eingangs bereits erwähnt, stellt sich Herr Schmidt dabei nicht nur als ein Kernfall im Rahmen der qualitativen Analyse, sondern in statistischem Sinne auch durchaus als Normalfall dar: Eingedenk der Einzigartigkeit des Einzelfalls, seines individuellen, biografischen Geworden-Seins und seiner nicht nur auf einen bestimmten habituellen Typus reduzierbaren Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster, muss Herr Schmidt dennoch zugleich als in vielerlei Hinsicht 'typischer' IHK-Gründungsberater eingeordnet werden.

Als männlicher Berater mittleren Alters mit einem betriebswirtschaftlichen Studienhintergrund weist er ein verbreitetes sozialstatistisches Profil auf, das der größten Gruppe von Beratern bei der IHK entspricht. Die dieser Arbeit zugrunde liegende Analyseperspektive geht jedoch davon aus, dass die objektivierten sozialen Strukturen des Feldes weder die ‚zulässigen‘ MitspielerInnen noch die pädagogischen Praktiken vollständig determinieren. Vielmehr ist die praxeologische Analyse auf ein Denken in Relationen und in Wahrscheinlichkeiten verwiesen. Für die Untersuchung eines Feldes und bestimmter institutionalisierter Positionen innerhalb desselben gilt es daher, deren Bandbreite durch eine konsequente Relationierung auszuloten.

Daher soll im Folgenden ein weiterer Fall aus dem institutionellen Bereich der IHK dargestellt werden, um systematisch den „Kontrast in der Gemeinsamkeit“ (Bohnsack 2003, 143) der pädagogischen Praktiken aufzeigen zu können: Frau Lehmann ist wie Herr Schmidt mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Existenzgründung(sberatung) bei einer IHK betraut. Angesiedelt in einer Stadt mit einer sehr langen Tradition im Handel, umfasst die IHK zugleich einen großen räumlichen Bezirk und ist mit deutlich über 100.000 Mitgliedern zum Erhebungszeitpunkt eine der größten IHKs in Deutschland. Innerhalb dieser *Flächenkammer* (Z.38) betreut Frau Lehmann seit gut drei Jahren eine von vier Teilregionen in allen Aspekten der Gründungsförderung. Zu dieser beruflichen Position sei sie aber nach eigener Einschätzung wie die *Jungfrau zum Kinde* (Z.1017) gekommen. Tatsächlich unterscheidet sich Frau Lehmann insbesondere hinsichtlich ihrer Studien- und Berufsbiografie deutlich vom Großteil der in der Untersuchung erfassten IHK-BeraterInnen.

Frau Lehmann studiert nach ihrem dem Abitur Politikwissenschaft und fokussiert sich dabei auf das Thema Europapolitik, flankiert durch Studien in Europa-

recht und Wirtschaftsgeografie. Zunächst ist sie ihrem Studiengang entsprechend im Kernbereich politischer Institutionen tätig, u.a. im Bundestag und im Europäischen Parlament. Aus ihrem Arbeits- und Interessenschwerpunkt auf europäische Integration heraus gelangt sie aber schließlich in ein bei der IHK angesiedeltes Projekt, das vor dem Hintergrund der EU-Osterweiterung Unternehmen berät, welche in den zukünftigen bzw. neuen Mitgliedsstaaten Betriebe zu gründen beabsichtigen. Auf diesem Weg kommt sie mit dem Thema Gründung – wenn auch zunächst nicht in Form von Existenzgründung im engeren Sinne – intensiver in Kontakt. Doch ihre Tätigkeit innerhalb des Projektes steht in einem Abhängigkeitsverhältnis zu den politischen Programm-Entscheidungen, was Frau Lehmann sehr bewusst ist. So beschreibt sie ihren Wechsel in den Bereich der Gründungsberatung als direkt abhängig von den jeweiligen politischen Aufmerksamkeitsstrukturen:

das hat was mit diesen Finanz... Finanzperioden des europäischen Parlamentes zu tun oder überhaupt von Europa, immer pro Finanzperiode gibt es halt ein Projekt, danach gibt es ein neues und das neue Projekt ist anders strukturiert, war dann für Frau Lehmann nicht mehr so wichtig, nach dem Motto: Frau Lehmann hat jetzt praktisch den ganzen Beitrittsprozess oder Erweiterungsprozess mitgemacht und organisiert, jetzt ist es alles nicht mehr so wild, brauchen wir Frau Lehmann nicht. Wir haben andere brennende Themen und so bin ich unter anderem in das brennende Thema Gründung gekommen (Z.1030-1039).

Schon in dieser Passage wird deutlich, wie Frau Lehmann ihre eigene Tätigkeit als Gründungsberaterin in einen Zusammenhang mit übergeordneten politischen Entwicklungen setzt. Dieser reflexive Rückbezug der eigenen Beraterischen Praxis auf die gesellschaftliche Makroebene bzw. konkreter: die Thematisierung der politischen Dimensionen von Gründungsförderung und -beratung wird im Folgenden immer wieder aufscheinen und stellt ein zentrales Merkmal dar, in dem sich Frau Lehmanns Schilderungen von denen Herrn Schmidts unterscheiden. Zunächst ist aber festzuhalten, wie stark sich bei beiden die Schilderungen in vielen Punkten ähneln, so z.B. in der Darstellung der Differenzierung der Beratungsangebote der IHK:

Also, wir haben eine... wir haben ein umfassendes Angebot hier in der Kammer. Wir haben einen mehrgliedrigen Aufbau bei unseren Beratungen. Wir haben da sogenannte Erstinformationen, worunter einige Produkte fallen, dann die sogenannte vertiefende Beratung, als auch das Thema Qualifizierung. (Z.22-27)

Frau Lehmann eröffnet ihre Eingangserzählung mit dieser strukturierten Darstellung des *umfassenden Angebots* der IHK: Innerhalb eines *mehrgliedrigen Aufbaus* unterscheidet sie die drei großen Teilbereiche *Erstinformation*, *vertiefende*

*Beratung und Qualifizierung*, zu denen sie in der Folge (in der ausführlichsten Eingangserzählung innerhalb des Untersuchungskreises) dann jeweils vertiefend die einzelnen *Produkte* erläutert. In dieser Passage dokumentiert sich eine starke, stringent verwirklichte Strukturierung nicht nur des Angebots der IHK, sondern vor allem der Schilderungen der Beraterin, die durch die Einführung dieser Systematik einen hochgradig strukturierten Überblick ermöglicht, welcher auch über mehrere Seiten Transkript hinweg stringent durchgehalten und schließlich zu Ende geführt wird.

Frau Lehmann betont aber auch, dass diese Strukturierung des Beratungsangebots und vor allem dessen Aufbau wichtig für die Beratung ist und sie diese Struktur daher auch den Ratsuchenden zu vermitteln sucht. Die anhand des Falls von Herrn Schmidt herausgearbeitete Idee eines curricularen Aufbaus des Beratungsangebots stützt sich auf diese Strukturierung, welche den Ratsuchenden nicht nur so vermittelt, sondern auch über Anreizsysteme nahegebracht wird:

Inkludiert ist bei der Teilnahmebestätigung [der Erstinformationsveranstaltung, Anm. JS], also sie kriegen auch so ein Handout mit den ganzen Vorträgen drin, ist ein Gutschein für ein Beratungsgespräch, wir haben das so aufge[???] informier dich erst, damit du in dem Beratungsgespräch qualifizierte Fragen stellen kannst, weil was soll ich dir von Adam und Eva erzählen, bringt uns beiden nicht viel. Dieses Beratungsgespräch kostet dann 45 Euro und wenn man im Gründertag war, kriegt man 20 Euro Gutschein, so. (Z.81-88)

Über die Schaffung eines finanziellen Anreizes soll also die curriculare Struktur auch praktisch umgesetzt und vermieden werden, dass GründerInnen direkt die Einzelberatung aufsuchen ohne zuvor an einem Erstinformationsangebot teilgenommen zu haben. Dies weist abermals darauf hin, dass mit dem Versuch, eine Art Gründungscurriculum zu entwickeln, die persönliche Einzelberatung eine besondere Stellung erhält: Sie stellt den finalen Schritt und den Höhepunkt der 'Ausbildung' dar und wie im Falle von Herrn Schmidt bezeugt auch Frau Lehmann, dass dieses Einzelberatungsgespräch sich eigentlich durch seine Einmaligkeit auszeichnet, ein zweites Gespräch sei *in der Struktur nicht wirklich vorgesehen* (Z.462).

Gleichzeitig folge aber aus dem Beratungsgespräch häufig ein weiterer Bearbeitungsbedarf des Gründungsprojekts, den Frau Lehmann ebenfalls mit einer pädagogischen Semantik beschreibt: *neunzig Prozent kriegen von mir Hausaufgaben auf* ( Z.179). Die ‚Hausaufgabenkontrolle‘ erfolgt dann in der Regel durch Einsendung der Überarbeitungen und ein anschließendes Telefonat, doch auch im Falle von Frau Lehmann wird dieses institutionell vorgegebene Muster offenbar immer wieder (gerade bei schwierigeren Fällen) durchbrochen: *da drück ich alle Hühneraugen zu und dann nehm ich die halt nochmal mit rein* (Z.464f.)

Auch im Interview mit Frau Lehmann wird deutlich, dass die Ausfertigung einer fachkundigen Stellungnahme für die Beantragung öffentlicher Fördergelder innerhalb des Beratungsgeschehens der IHK einen sehr wichtigen Stellenwert einnimmt. Die daraus resultierende Aufgabe der Begutachtung nimmt Frau Lehmann äußerst ernst und betont, dass dazu eine eingehende Prüfung notwendig ist, die sich nicht nur auf die von den GründerInnen eingesandten Unterlagen beziehen darf, sondern die GründerInnenpersönlichkeit in den Blick nehmen muss:

wir haben uns zur Aufgabe gemacht, dort tatsächlich eine qualifizierte Stellungnahme abzugeben, sprich wir gucken uns nicht nur irgendeinen Businessplan an, der irgendwer geschrieben haben mag, sondern das ist mit einem Gespräch von mindestens einer Stunde verbunden, so das heißt ich sehe den Gründer und sehe nicht nur in einem Papier, was irgendein Unternehmensberater, Steuerberater geschrieben hat mit schönen Zahlen, sondern ich guck mir die Person dazu an (Z.171-178)

In dieser Passage kommt ein gewisses Misstrauen dahingehend zum Ausdruck, dass die GründerInnen ihre 'Hausaufgaben' auch tatsächlich selbst erledigt haben: Die Aussagekraft des Businessplans als Dokument steht für Frau Lehmann in Frage, weil es in Wahrheit vielleicht *irgendein Unternehmensberater, Steuerberater geschrieben hat mit schönen Zahlen*. Frau Lehmann prüft im Zuge der Begutachtung also vor allem die Kongruenz des Businessplans zur Person der Gründerin bzw. des Gründers, die sie wiederum ausschließlich im persönlichen Gespräch wahrnehmen und prüfen kann; die betriebswirtschaftliche Prüfung des Gründungsprojekts bildet dabei die Basis, wird aber gleichsam zur Nebensache deklariert: *die Gründungsidee ist wichtig, aber die Person dahinter ist noch wichtiger* (Z.552f.).

Die GründerInnenpersönlichkeit wird damit zu einem limitierenden Faktor: Implizit deutet Frau Lehmann hier an, dass die betriebswirtschaftliche Solidität des Gründungsprojekts zwar sichergestellt werden kann (und hier schwingt mit: auch hergestellt werden kann), dass dies aber eine vergebliche Anstrengung bleibt, solange die Persönlichkeit der GründerInnen keine hinreichende Passung zum Projekt aufweist: *klar guck ich mir die Zahlen an und dafür bin ich da, diesen betriebswirtschaftlichen Check-up zu machen, aber wenn die Person dazu nicht passt, dann wird das Ganze nicht* (Z.543-546).

Zwar benennt Frau Lehmann einige wünschenswerte Persönlichkeitseigenschaften (wie z.B. Leistungsbereitschaft, Durchsetzungsfähigkeit und Eloquenz), zugleich bringt sie aber zum Ausdruck, dass es dabei stets um die Frage des rechten Maßes geht: *das muss kein Zampano sein, das muss kein Staubsaugerverkäufer sein* (Z.567f.). Vielmehr scheint eine echte, authentische Begeisterung für das eigene Projekt und damit die (auch im Rahmen der Beratung durch Frau Lehmann überprüfbare) Passung zwischen Person und Projekt das entscheidende Erfolgskriterium zu sein:

wenn hier ein Gründer sitzt und nicht einmal die Augen funkeln, fällt er bei mir durch, das sag ich auch, [...] nach dem Motto: Wie sollst du jemand anderen zum Brennen bringen, wenn in dir kein Feuer brennt, ja, wie soll der Funke überspringen(Z.577-583)

Die solchermaßen begutachtende Beratung kann damit nicht nur Schwächen in der fachlich-betriebswirtschaftlichen Ausarbeitung des Gründungsprojektes aufdecken, sie kann auch *Qualifizierungslücken* (Z.197) feststellen, die 'behoben' werden sollten (wobei Frau Lehmann auf das breite Qualifizierungsangebot der IHK ebenso verweist wie auf Buchhaltungskurse der VHS) oder sie kann zu dem Ergebnis kommen, dass *es eklatante Schwächen bei der Persönlichkeit gibt, auch das erlaube ich mir anzusprechen* (195f.). Dass Frau Lehmann die begutachtende Funktion ihrer Beratungstätigkeit sehr ernst nimmt, wird auch darin deutlich, dass sie kein Problem damit hat, zu einer abschließend negativen Beurteilung im Rahmen der fachkundigen Stellungnahme zu kommen:

Und ich schreib auch zuweilen negative Stellungnahmen, grade wenn es so ganz schwierige, verbohrte Kandidaten sind, dann sag ich: Nee. Weil a) läuft der in sein Unglück und der kann mich nicht davon überzeugen, dass das anders wird aufgrund seines Hintergrundes, zum dem was er mir entgegenbringt an Argumentation und so weiter, dann erlaube ich mir zuweilen tatsächlich zu sagen: Nein. Weil dafür bin ich zu sehr Steuerzahler [lacht], selber tut es mir jeden Monat weh und er verbrennt ja zusätzlich eigenes Geld und dann lieber überlegen und das... das tu ich dann auch: Was gibt es für Alternativen? Was kannst du anstatt dessen machen? Was kannst du in der Zwischenzeit machen, wenn du diesen Traum verwirklichen willst? Lass den Traum nicht fallen, aber qualifizier Dich soweit weiter, spar mehr Geld an, was weiß ich und dass Du dann, wenn Du soweit dann bist, dann kannst Du es doch von einer besseren Ausgangssituation vielleicht auch zum Erfolg bringen(Z.214-229)

In dieser Passage dokumentiert sich, wie drei zentrale Aspekte in der Begründung der Begutachtungsfunktion zusammenwirken: Zum einen betont Frau Lehmann hier noch einmal die oben bereits beschriebene gründliche und ergebnisoffene Prüfung als Legitimationsbasis für (negative) Stellungnahmen, verdeutlicht damit also, dass ihre Begutachtung auf einer ‚validen Messung‘ beruht. Im Vordergrund stehen aber zwei ethische Aspekte: Erstens werden die GründerInnen durch die Begutachtung davor bewahrt, in *ihr Unglück zu laufen*, etwa indem sie *ihr eigenes Geld verbrennen*. Diese beschützende Haltung wurde bereits bei Herrn Schmidt als eine zentrale Begründungslinie für negative Stellungnahmen aufgezeigt. Bei Frau Lehmann deutlich stärker im Vordergrund steht darüber hinaus aber auch eine Schutzfunktion in Bezug auf das Gemeinwesen: Frau Lehmann macht deutlich,

dass es hier um die Vergabe öffentlicher Gelder geht und thematisiert damit ihre Aufgabe, diese Gelder zielführend zu allozieren.

Indem sie sich selbst als *Steuerzahlerin* markiert, der ihre Steuerlast *jeden Monat weh tut*, veranschaulicht sie ihr Bewusstsein über die Herkunft öffentlicher Gelder und den daraus abzuleitenden Imperativ eines sorgsamsten Umgangs mit dieser wertvollen Ressource. Zugleich stellt sich ihre begutachtende Tätigkeit damit als Schutzfunktion gegenüber der Solidargemeinschaft der BürgerInnen dar. Deshalb bezeichnet sich Frau Lehmann selbst gerade in Bezug auf die Stellungnahme zum Gründungszuschuss als *relativ streng, weil ich sag, ich mag keine Steuergelder verschenken und ich muss die Leute nicht irgendwo in ihr Unglück stürzen und nur dass die 9 Monate lang das Geld abzocken und nichts tun, muss auch nicht sein* (Z.1376ff.).

Gleichzeitig kommt im zweiten Teil dieser Passage aber auch zum Ausdruck, dass Frau Lehmann mit der Abgabe einer negativen Stellungnahme nicht auch gleichzeitig ihre Aufgabe als Beraterin für abgeschlossen betrachtet: Vielmehr resultiert gerade aus der Absage einer Finanzierung des Gründungsprojekts letztlich ein Mehrbedarf an Beratung, die sich gemeinsam mit den Ratsuchenden der Suche nach möglichen beruflichen *Alternativen* widmet und damit keineswegs eine generelle Absage an die Möglichkeit einer Existenzgründung erteilt, sondern diese vielmehr als *Traum* aufrecht erhält, dessen Verwirklichung zu einem späteren Zeitpunkt möglich ist, so die geeigneten Maßnahmen zur Vorbereitung getroffen werden – sei es durch die Akkumulation von mehr ökonomischem Kapital oder durch die Aneignung von kulturellem Kapital auf dem Wege einer Weiterqualifizierung:

just gestern hatte ich einen, dem habe ich dann nahegelegt doch erstmal eine Ausbildung zu machen, bevor sein ganzes Geld, was Oma ihm angespart hat in einer Geschichte verbrennt von der er keine Ahnung hat, viel, viel Geld viel...hohe Investitionssummen von nichts ne Ahnung, junger Spund von keine 20, keine Ausbildung und dann hab ich gesagt: Und wenn das schief geht, was machste dann? Ja, und der hat Danke gesagt. Ich hab ihm dann auch die Angebote der Kammer dann tatsächlich auch nahegelegt, dass wir ihm auch bei diesem Schritt eine Ausbildung zu machen, helfen werden, wozu ich auch stehe und was wir tun werden und das ist dann für mich, ja, auch ne zusätzliche Leistung und damit kann ich dann auch leben, dass ich den Menschen sag: Das taugt nix. Also, ich lass sie damit dann nicht erstmal alleine, soweit es geht, wenn sie gesprächsbereit sind. (Z.231–245)

In dieser Schilderung dokumentiert sich, dass die Funktion, die GründerInnen vor einem Scheitern zu bewahren hier – deutlich stärker als im Falle von Herrn Schmidt – komplementiert wird durch eine nicht nur über die Begutachtung des Gründungsprojekts, sondern letztlich auch über den Gegenstandsbereich der



Gründungsberatung hinausgehenden Verantwortlichkeit für den weiteren beruflichen Weg der Ratsuchenden. Dabei nutzt Frau Lehmann die Möglichkeiten, welche die institutionelle Verortung innerhalb der IHK bietet, indem sie auf das weite berufsbezogene Bildungsangebot verweist, welches eine Basis bietet, um mit den Ratsuchenden alternative berufliche Laufbahnen zu erschließen. Im Fokus steht für Frau Lehmann, die *Menschen* mit einer negativen Stellungnahme *nicht alleine zu lassen*, sondern sie weiter zu begleiten. Dies verweist auf ein Orientierungsmuster, welches auch in Frau Lehmanns Beschreibung ihres Beratungsverständnisses zum Ausdruck kommt:

Also erstmal, dass der Mensch sich mit seiner Idee, so abstrus sie auch sein mag, angenommen fühlt. Das keiner die Scheu haben muss, auch gerade wenn es aus den... aus der Notsituation heraus ist oder aus ein gewissen Perspektivlosigkeit im anderen Arbeitsmarkt zu bleiben, dass die sich angenommen fühlen, dieses Thema Zuhören, Ernst nehmen, ist ganz wichtig, ne Vertrauenssituation schaffen und ich möchte, dass die am Ende bei mir aus der Beratung rausgehen und ehrliche Antworten bekommen haben und Perspektiven und wissen, was sie tun sollten. (Z.531-539)

Schon in Bezug auf die Praxis negativer Stellungnahmen hat Frau Lehmann deutlich gemacht, dass *ehrliche Antworten* ihr ebenso wichtig sind wie das Erarbeiten klarer *Perspektiven* für die GründerInnen, zwei Aspekte die hier als Merkmale einer erfolgreichen Beratung markiert werden. Die Grundlage, auf der eine solche Klarheit der ‚Ansagen‘ möglich wird, beschreibt sie in dieser Passage als *Vertrauenssituation*. Für den Aufbau eines solchen vertrauensvollen Beratungsverhältnisses wiederum ist es unabdingbar, dass die GründerInnen, sich ungeachtet ihrer jeweiligen berufsbiografischen Situationen oder der Güte ihrer jeweiligen Projekte *angenommen fühlen*.

Damit wird das *Thema Zuhören, Ernst nehmen* zu einem ausschlaggebenden Faktor für einen erfolgreichen Beratungsprozess. Darin spiegelt sich eine Perspektive auf die Ratsuchenden wieder, welche diese ‚auf Augenhöhe‘ als gleichwertige GesprächspartnerInnen wahrnimmt und die durchaus in einem gewissen Kontrast steht zum stärker paternalistisch wirkenden Motiv des ‚Lenkens, Steuerns und Schubsens‘, das im Fall von Herrn Schmidt herausgearbeitet wurde.

Hierin deutet sich auch ein Geschlechtstypik an, die in der Betrachtung der weiteren Beraterinnen-Fälle noch deutlicher in Erscheinung treten wird und für die ebenfalls charakteristisch ist, dass die Gründungsberaterinnen häufiger als ein zentrales Motiv ihrer Beratung ansehen, das Selbstvertrauen der GründerInnen zu stärken. Dies gilt vor allem dann, wenn die Umsetzung potenzialreicher Geschäftsideen aufgrund von *Selbstzweifeln* ausbleibt:

es sind ganz viele Menschen, die tolle Ideen haben oder die dann merken, dass sie eigentlich tolle Ideen haben, die sich selber das

gar nicht zutrauen, das gar nicht bewerten können und vor lauter Selbstzweifel oder mangelndem Selbstwertgefühl vielleicht besser mangelndes Selbstwertgefühl sich gar nicht trauen zu denken, das ist was Gutes. Da sind wir wieder bei dem Thema Persönlichkeit. Aber das kann man ja dann in so einem Gespräch durchaus da so ein paar Pflänzchen setzen. (Z.687-695)

Insofern Frau Lehmann Selbstvertrauen hier wieder rückbezieht auf das *Thema Persönlichkeit* wird die bestärkende Arbeit daran im Rahmen der Beratung auch als Unterstützung in persönlichen Entwicklungsprozessen gerahmt. Offenbar sieht Frau Lehmann auch durchaus die Möglichkeit, in ihrer Beratung zumindest *so ein paar Pflänzchen* zu setzen; wenngleich sie also eine umfassende Begleitung solcher Prozesse offenbar als nicht als realistisch ansieht, sieht sie dennoch die Möglichkeit, diese im Rahmen ihrer Beratung zumindest anzustoßen. Doch wie setzt sie diesen Anspruch in ihrer Beratung um?

Die beiden wesentlichen Grundlagen dafür seien *gesunder Menschenverstand und ein offenes Herz* (Z.713). In dieser Basis kommen zugleich zwei Bezugshorizonte ihrer beraterischen Vorgehensweise zum Ausdruck: Zum einen stellt für sie – wie auch für Herrn Schmidt – die eingehende Prüfung des Businessplans unter Bezugnahme auf ökonomisches Fachwissen eine wichtige Basis dar, *die betriebswirtschaftlichen Themen, die arbeite ich halt ab, ganz klar* (Z.737f.). Auch in puncto Direktivität des beraterischen Vorgehens zeigen sich bisweilen Parallelen zum Vorgehen ihres Kollegen an:

Neulich war einer da, den hab ich zum Musiklehrer gemacht. Ja, und irgendwann kam das Wort Musik und er fing an zu strahlen und ich: Aha! Ja, ist meine Leidenschaft. Und ich: Ja gut, was können Sie da? Das andere wird nix, machen Sie sich Gedanken zum Musiklehrer. Der ging strahlend raus, der kam so rein. (791-796)

In dieser Schilderung kommt sehr prägnant zum Ausdruck, dass Frau Lehmann durchaus sehr bestimmend gegenüber den GründerInnen auftreten kann. Indem sie hier (bewusst) übersteigernd formuliert, sie habe einen Gründer *zum Musiklehrer gemacht*, vermittelt sich schon im Interviewmaterial eine bestimmte kommunikative Gestalt, die sie in ihrer Beratung als kommunikative Strategie zur Anwendung bringt und die sich am ehesten charakterisieren lässt als hemdsärmelig-flapsiges Herausfordern des Gegenübers, etwa in der eher konfrontativen Wendung *was können Sie da* oder der klaren Ansage *das andere wird nix*. Diese Kommunikationsform paart sich aber zugleich mit einer hermeneutischen Haltung, mit deren Hilfe Frau Lehmann anhand der nonverbalen Reaktionen des Gründers erst identifiziert, wo Hebelpunkte für den weiteren Beratungsprozess liegen könnten. Diese konfrontative Kommunikationsform dient also auch einer Reflexionsförderung seitens der GründerInnen, wie Frau Lehmann am Beispiel ihres Einsatzes von Rollenspielen verdeutlicht:

Ja, also das Thema Rollenspiel ist wichtig, karikieren von meiner Seite, also ich mach dann den Blödel, ja und dann tatsächlich so, die sollen mir so einen Film erzählen, ja, wie läuft denn das dann ab? Wer ist denn der Kunde? Alle. Ich sag: Alle, wollen Sie gar nicht. Wie sieht der aus? Ja, wie sieht der aus, wie kommt der rein? Groß, dünn, dick, düff, alt, Männlein, Weiblein? Was für Haare hat der? Trägt der Jeans? Sag ich: Machen Sie doch mal. Wie sieht Ihr Wunschkunde aus? Hier, so ein Portemonnaie dahinten drin oder was? Ah ja, ne, dann blubbern die irgendwas. Okay, dann strukturiert man das. (Z.770-779)

Was in dieser Passage beschreiben wird, lässt sich nicht im engeren Sinne als Rollenspiel charakterisieren: Vielmehr ist es nur Frau Lehmann, die eine bestimmte Rolle gegenüber den GründerInnen spielt, etwa indem sie bewusst den *Blödel* gibt. Ihr Ziel dabei ist es, möglichst konkrete Schilderungen der GründerInnen zu evozieren, in denen sie gezwungen sind, ihre in Teilen vielleicht noch vagen Konzepte oder abstrakten Vorstellungen greifbar zu machen – eine Vorgehensweise, die sich in ähnlicher Weise auch bei Herrn Schmidt findet.

Auch vor dem Hintergrund der oben geschilderten eher kritischen bis hin zu misstrauischen Haltung gegenüber der textlichen Realität des Businessplans wird auf diese Weise das Geschäftskonzept einem (virtuellen) ‚Reality-Check‘ unterzogen. Frau Lehmann tritt dabei bewusst nicht als Expertin auf, sondern als (scheinbar) Unwissende, die ganz ‚down to earth‘ alle möglichen alltagspraktischen Fragen stellt, um so Schwachstellen im Konzept aufzudecken – nicht so sehr für sich als vielmehr für die GründerInnen, die so zu einer vertiefenden Auseinandersetzung mit ihrem Projekt angeregt werden.

Frau Lehmann integriert aber auch Vorgehensweisen in ihre Beratung, welche die GründerInnen stärker auf einer persönlichen und emotionalen Ebene adressieren und in der Beratung von Herrn Schmidt in dieser Form wohl eher nicht zum Einsatz kämen, so z.B. das Schnüren eines *Notfallpakets* (Z.842):

Sehen Sie zu, dass Sie das irgendwo für sich greifbar machen, für die Zeiten, wenn Sie mal im Keller sind, dass Sie das Licht anknipsen und wissen, wo ist die Kellertreppe wieder nach oben. Also, solche Tipps spreche ich mit denen dann durchaus auch an, nach dem Motto: Was mach ich wenn es mir... wenn es mir nicht gut geht, bereite ich mich jetzt schon drauf vor, was ich dann mach oder bin ich mir dessen bewusst, was mir dann hilft, ich geh in die Badewanne, ich geh Laufen, keine Ahnung, dass man dann einfach sagen kann: Okay, dahinten liegt irgendein Notfallkoffer, da ist das Pflaster drin. (Z.857-866)

Mit der Metapher des *Notfallkoffers* fasst Frau Lehmann den Versuch, in ihrer Beratung auch die im Zusammenhang mit einer Existenzgründung möglicherweise auftretenden problematischen Situationen gemeinsam mit den GründerInnen

präventiv zu bearbeiten. Dabei geht es nicht um ökonomische Probleme, die einer betriebswirtschaftlichen Lösung zugeführt werden müssen, sondern um psychisch bzw. emotional belastende Phasen *wenn sie mal im Keller sind*.

Um in solchen Situationen zu wissen, *wo die Kellertreppe* ist, welcher Weg also geeignet erscheint, aus einem solchen ‚Tief‘ wieder herauszukommen, arbeitet Frau Lehmann schon in ihrer Existenzgründungsberatung darauf hin, dass sich die GründerInnen frühzeitig darüber *bewusst werden*, dass solche belastenden Phasen auftreten können und regt zur Reflexion darüber an, *was dann hilft*, also welche Verhaltensweisen individuell einen bewältigenden Umgang mit diesen Krisen erlauben (wie z.B. Entspannung in der *Badewanne*, Ausgleich durch *Laufen gehen*). Dadurch zielt sie auch auf eine Stärkung der Selbstsicherheit der GründerInnen, indem diese *wissen*, dass auch für etwaige Krisen bereits vorgesorgt ist und der *Notfallkoffer* stets bereit steht.

Mit dem Bild des *Pflasters* verweist sie darauf, dass im Gründungsprozess Verletzungen auftreten können – ein Motiv, dass sie auch einbringt, als sie auf GründerInnen im fortgeschrittenen Erwerbsalter eingeht. Im Interview thematisiert sie mehrfach die Arbeitslosigkeit im fortgeschrittenen Alter als ein gesellschaftliches Problem, es gebe aktuell *eine Situation, wo viele auch kompetente Führungspersönlichkeiten mit 55 rausgekickt werden* (Z.1154). Die Existenzgründungsberatung mit dieser Zielgruppe stellt eine besondere Herausforderung dar, denn *die sitzen hier teilweise ziemlich demoralisiert, weil sie sich stark über ihre Karriere und ihren Job identifiziert haben* (Z.1157f.)

der Stachel sitzt tief und das führt bei vielen, obwohl die, wie gesagt, in ihren Bereichen kompetent sind, die sitzen hier wie ein Schluck Wasser in der Kurve und sind tief, tief, tief verletzt und mit dieser Verletzung brauchen die draußen nicht rumlaufen, die werden zerfleischt und da nen Teil Linderung zu geben oder ihnen einen Weg... Anstöße zu geben, wie sie sich Hilfe holen können, denn das ist wie im Tierreich, ein verletztes Reh wird von dem nächsten gerissen (Z.1171-1177)

Das Motiv der *Verletzung* wird hier also hinsichtlich einer (berufs-)biografischen Kränkung präzisiert: Obwohl sie eigentlich *kompetent sind*, werden sie am Arbeitsmarkt nicht mehr nachgefragt, wodurch eine wichtige Basis ihrer Identität in Frage gestellt wird. In dieser psychischen Verfassung sind die Betroffenen zunächst nicht in der Lage, sich als UnternehmerInnen erfolgreich auf dem Markt zu platzieren, sie werden da *draußen zerfleischt*. Der Markt erscheint in der Metapher des Tierreichs als ein Ort, an dem jenen, die *tief, tief, tief verletzt* sind, keine Überlebenschance zugerechnet werden. Frau Lehmann sieht entsprechend ihre Aufgabe darin, zunächst *Linderung* zu verschaffen und den GründerInnen Wege aufzuzeigen, auf denen sie sich weitergehende *Hilfe holen* können.

In dieser metaphorisch dichten Passage vermittelt sich somit nicht nur eine durchaus kritisch-ablehnende Haltung der Beraterin gegenüber den aktuellen Strukturen des wirtschaftlichen Feldes, in denen sich das Phänomen der Arbeitslosigkeit

älterer ArbeitnehmerInnen und eine (unbillige) Härte des Wettbewerbs konstituiert, sondern auch eine Beraterische Aufmerksamkeit für negative biografische Verlaufskurven und für die Notwendigkeit, einer ‚Erstversorgung‘ daraus resultierender psychischer Verletzungen. Dass sich die Existenzgründungsberatung deshalb immer auch auf die *ganze Person* der GründerInnen richten und auch deren soziales Umfeld einbeziehen muss, kommt in Frau Lehmanns Thematisierung der Beratung weiblicher Gründerinnen zum Ausdruck:

auf jeden Fall ist sie als ganze Person involviert, macht sich auch mehr Gedanken um ihr Umfeld als ein Mann, hängt auch ein bisschen vom Alter ab, aber grundsätzlich ist das so, also Frauen bringen ihre Partner mit, nicht vor dem Hintergrund Mimimi, ich weiß was nicht, sondern ich will, dass du dabei bist, du bist involviert, weil das betrifft uns. [...] Für mich ändert sich jetzt eklatant viel und das wird die Beziehung betreffen, deswegen du gehst mit und [??] dir das an, du trägst das bitte mit. (Z.937-946)

Wie auch im Fall von Herrn Schmidt attestiert Frau Lehmann Frauen eine andere Art des Gründens. Jenseits des – auch durch Erkenntnisse der Entrepreneurship-Forschung gedeckten – Topos des überlegteren und vorsichtigeren Gründungsverhaltens von Frauen stellt die Beraterin in dieser Passage vor allem auf eine intensivere Form des Einbezugs ihres privaten Umfelds durch Gründerinnen ab. Dies hat auch Effekte auf die Beratungssituation, die sich dann insofern ‚systemisch‘ realisiert, als Frau Lehmann ihre Beratung für den Einbezug der PartnerInnen öffnet. Das soziale Umfeld auf diese Weise stärker in das Gründungsprojekt einzubinden wird hier vor allem deshalb zu einer wichtigen Maxime, weil sich für die Ratsuchenden durch die Gründung *eklatant viel ändern* und das immer auch die *Beziehung betreffen wird*. Dass Frau Lehmann in ihrer Beratung daher in umfassender Weise die Lebenssituationen der Ratsuchenden berücksichtigt und mitbearbeitet, führt sie selbst u.a. darauf zurück, dass sie als Frau eine holistische Perspektive auf Gründung einnimmt:

aber da denk ich, dass ich als Frau grundsätzlich etwas offener auch für die... die menschliche Seite des Gründers bin und nicht nur so stur auf die Zahlen gucke. Denk ich, dass ich da, ja, nen gesamteren Blick hab, den ich auch einbringe und den auch grade bei [lacht] bei Männern dann zu...zu...zu diversen Überraschungseffekten führt, weil sie das nicht erwarten auch gar nicht wollen erstmal und sie da zu knacken, dass tatsächlich dann was passiert, das ist spannend (Z.1138-1145)

Dieser ‚weibliche‘ Blick wird keineswegs nur auf Gründerinnen gerichtet, auch bei Gründern geht sie stärker auf die soziobiografische Einbettung der Gründung ein, was vielfach einen *Überraschungseffekt* hervorruft. Dass Frau Lehmann innerhalb der Existenzgründungsberatung auch ‚persönliche‘ Themen anspricht, wird

für die Beratung zu einer Herausforderung, da viele Gründer dies weder *erwarten* noch *wollen*. Doch auch im Falle einer solchen eher ablehnenden Haltung beharrt Frau Lehmann auf einer holistischen Bearbeitung, sie versucht die GründerInnen zu *knacken*, weil sich erst dadurch die Chance ergibt, *dass tatsächlich dann was passiert*.

In dieser Schilderung kommt zum Ausdruck, dass Frau Lehmann gerade in einer die biografischen und sozialen Kontexte der GründerInnen fokussierenden und auf das Potenzial persönlicher Entwicklung gerichteten Beratung großes Potenzial sieht und diesen Aspekt auch in ihr Beratungshandeln zu integrieren versucht. Während sie diese Orientierung explizit an ihr Geschlecht rückbindet, schätzt sie den Effekt ihrer fachlichen Ausbildung als Politologin auf ihre konkrete Beratungspraxis als gering ein:

Ich sag mal, in der direkten Gründungsberatung sicherlich nicht, in dem... in den Gedanken, die ich mir jetzt grundsätzlich mache, wie Sie eben schon von mir haben anklingen hören, von wegen wir müssen uns in der Gesellschaft Gedanken drüber machen, dass gewisse Ausbildungsberufe ab 40 nicht mehr relevant sind, weil die Leute einfach rausgekickt werden, also, über solche global politischen Strukturen denk ich schon nach, ja oder eben ist es tatsächlich sinnvoll gewisse Förderungen vorzunehmen oder nicht, das sehe ich durchaus kritisch, ja, gut da spulen sich bei mir natürlich ganz andere Filme im Kopf ab, als Leute, die dieses Feld nie bearbeitet haben, denen ist das vielleicht egal, keine Ahnung. Also, wenn ich da über so strukturelle Sachen spreche, dann habe ich da sicherlich einen anderen Ansatz, als Politikwissenschaftlerin, als wenn ich es nicht wäre, bei dem Thema: Wie stellt sich eine Region in dem Bereich auf auch... auch wenn ich dann in diesem Arbeitskreis Frau und Beruf unterwegs bin, da bin ich natürlich auch in anderen global politischen The... gesellschaftspolitischen Themen unterwegs, ja, da schon, das ganze Genderthema ist mir nicht fremd, das wächst natürlich auch da mit hinein, aber in der direkten Beratung mittelbar. Da steht wirklich die einzelne Person im Vordergrund (Z.1074-1096).

Trotz der expliziten Verneinung einer Bedeutung ihres fachlichen Hintergrunds für ihre Beratungstätigkeit, die diese Passage rahmt, dokumentiert sich in ihr doch deutlich, wie umfassend Frau Lehmanns Wahrnehmungsmuster auch durch diese fachliche Sozialisation geprägt sind. Der Bereich des Politischen wird hier als *Nachdenken und Reden über so strukturelle Sachen* kommunikativ deutlich abgegrenzt vom eigenen Handeln in der *direkten Beratung*, bei der *wirklich die einzelne Person im Vordergrund* stehe. Frau Lehmann sieht hier allenfalls einen *mittelbaren* Bezug, der sich bei näherer Betrachtung aber als durchaus relevant darstellt: Gerade die für ihr spezifisches Beratungsverständnis zentralen Aspekte, in denen

sie sich zugleich auch von den Orientierungsmustern Herrn Schmidts deutlich unterscheidet, gründen sich auf einer sozialwissenschaftlich reflektierten Perspektive, der das Gründungsgeschehen bedingenden gesellschaftlichen *Strukturen*.

So tauchen in dieser Passage mit älteren GründerInnen sowie weiblichen Gründerinnen jene sozialen Gruppen, an denen sie zuvor ihr Beraterisches Vorgehen entwickelt hat, nun als politische Themenfelder auf. Dass etwa die Aufmerksamkeit für die spezifische Lebens- und Arbeitssituation von Gründerinnen nicht auch durch ihre *gesellschaftspolitische* Auseinandersetzung geprägt ist, scheint schwer vorstellbar. Auch ihr kritischer Blick auf *gewisse Förderungen* wird für die konkrete Beratung vermutlich nicht folgenlos bleiben. Wie kommt also die vergleichsweise deutliche Distanzierung ihrer Beratung von der Sphäre des Politischen zu Stande?

Ein deutlicher Hinweis findet sich in Frau Lehmanns Betonung der politischen Unbeeinflusstheit der Beratung bei der IHK: *unsere Organisation kann... kann... kann die Gründungsberatung gestalten, wie sie will, da passt die Politik... Politik hat da nichts zu suchen* (Z.1323). Es lohnt sich daher, abschließend noch einmal näher zu beleuchten, wie Frau Lehmann den institutionellen Kontext der IHK rekonstruiert:

Ich glaub unsere Stärke liegt tatsächlich in dem... auch wenn wir viel... Schwerpunkt eben in diesem Persönlichen hatten, aber ich denk unser... unsere Kernkompetenz liegt tatsächlich darin, das Thema das wirklich betriebswirtschaftlich zu durchleuchten, was machst du eigentlich? Und hat das Aussicht auf Erfolg? Und das denk ich, ist in der Tiefe, in der wir es machen, glaub ich bei den anderen, bis auf die Handwerkskammer, aber die haben ja noch eine andere Systematik, das ist schon unser... unsere Kernkompetenz. (Z.1291-1298)

In dieser Passage thematisiert Frau Lehmann selbst, wie sich ihre bisherigen Ausführungen zur Beratungspraxis von der institutionalisierten Position der IHK unterscheiden: Lag der *Schwerpunkt* ihrer bisherigen Schilderungen noch *in diesem Persönlichen* betont sie hier vor allem das *betriebswirtschaftliche Durchleuchten* der Gründungsprojekte als *Kernkompetenz* der IHK. In dieser Dimension und *in der Tiefe* sieht sie das Beratungsangebot der Kammern als konkurrenzlos innerhalb des Feldes der Existenzgründungsberatung an. Dadurch, dass die IHK *in der Fläche präsent* (Z.1192) ist, kann sie sich stets *dem Unternehmer zugewandt* (Z.1191) präsentieren. Diese Positionierung im Feld ist weitgehend kongruent mit Herrn Schmidts Darstellung und auch hinsichtlich der oben herausgearbeiteten Problematik der Fehlwahrnehmung als bürokratische Organisation durch die GründerInnen zeigen sich deutliche Parallelen zwischen beiden Fällen:

die sind durch bürokratische Wege schon versaut, ja, die kriegen irgendwie Tausende von Zetteln, wo sie irgendwas ankreuzen, irgendwo unterschreiben müssen, zu mehr sind die auch quasi

innerlich nicht bereit, erstmal, nach dem Motto schon wieder so ein Amt und keine Ahnung, was eine Kammer ist, auch wenn ich mit denen vorher drüber spreche, was ich gerne hätte und was wir machen werden, das geht da rein, da wieder raus, sie kommen zu 70 Prozent wirklich hier hin, na ja, jetzt lass ich das über mich ergehen, die macht nen Stempel und krieg ich das Geld. So, und dann will ich was von denen, dann fang ich zu fragen, ja, das hat mir keiner gesagt, dass Sie jetzt Fragen stellen. (Z.618-629)

Wie im Fall von Herrn Schmidt dokumentiert sich auch in dieser Passage eine enttäuschte bis entnervte Klage darüber, dass die Ratsuchenden die IHK fälschlich als *Amt* wahrnehmen und *keine Ahnung*, haben *was eine Kammer ist*. Abermals ist es gerade die zentrale Rolle, welche die IHK im Feld einnimmt und ihre enge Verbindung zum administrativen Apparat, die letztlich dazu führt, dass GründerInnen nicht als Ratsuchende zu Frau Lehmann kommen, sondern die Erwartung an sie herantragen, die *macht nen Stempel und krieg ich das Geld*. Diese Erwartung enttäuscht Frau Lehmann dann systematisch, indem sie *was von denen will*, also inhaltliche Fragen zum Gründungsprojekt stellt. Auch für Frau Lehmann wird die Problematik der Wahrnehmung der IHK als bürokratische Organisation damit zu einem Problem, das zu Beginn der Beratung vorrangig bearbeitet werden muss, um damit die Grundlagen für die eigentliche Beratung zu legen.

Während die Unternehmensberatung im Fall von Herrn Schmidt noch als positiver institutioneller Bezugshorizont erscheint, zeigt sich bei Frau Lehmann eine deutlich kritischere Haltung: Gerade im Zuge der öffentlichen Förderung der Inanspruchnahme von Unternehmensberatung durch das Programm ‚Gründercoaching Deutschland‘ treten aus ihrer Sicht zunehmend *Missbrauchstendenzen seitens der Unternehmensberater* (Z.1365) zu Tage: *Nach dem Motto: Ich hab ein Opfer gefunden und die betüddel ich jetzt so, dass ich überall meine... meine Tagessätze da abgreifen kann* (Z.1365-1367). Ihr politologischer Hintergrund tritt abermals deutlich hervor, wenn sie thematisiert, dass sich damit die *Frage des mündigen Gründers* (Z.1369) verbinde und eine strukturelle Problemlösung am ehesten mittels einer *Gewaltenteilung* (Z.1372) erzielt werden könne, bei der Gründungsberatung und Gründercoaching strikt voneinander getrennt bei unterschiedlichen Anbietern erfolgen müssen.

Frauenspezifische Beratungsangebote werden von Frau Lehmann – ebenfalls in gewissem Kontrast zu Herrn Schmidt – als äußerst bedeutsam hervorgehoben, sie selbst ist im Rahmen eines Mentorinnen-Programms auch in diesem Bereich aktiv:

die, die es mitgemacht haben, sind wirklich hocheifrig, weil sie einen Ansprechpartner haben, der sie verstehen kann, wo sie aber keine Angst haben müssen, irgendetwas offen zu legen, was irgendwie ein bisschen komisch ist, also so die...diese diffusen Ängste, die man hat oder ich krieg das mit meiner Familie nicht mehr geregelt oder die Freunde laufen alle weg und dies und das und jenes, ja



also auch so diese...diese persönlichen Geschichten, die man... die dann ja laufen, wenn man Unternehmer wird oder Unternehmerin, das greift ja ins Pri... ins Private rein, das kann alles eben in so einem geschützten Raum angesprochen werden ohne dass man Angst hat, ich verlier ne Freundin oder sonst irgendwen. Und das ist ne schöne Sache. (Z.293-305)

In dieser Passage legt Frau Lehmann einen Schwerpunkt der frauenspezifischen Gründungsberatung auf die unterschiedlichen *persönlichen Geschichten*, die im Kontext der Gründung nicht länger auf die Sphäre des *Privaten* beschränkt bleiben, sondern hoch relevant werden, *wenn man Unternehmer wird oder Unternehmerin*. Dementsprechend muss auf das soziale Umfeld, auf *Ängste* und auf die häufige Situation einer Doppelbelastung durch Existenzgründung und Familienarbeit in einem möglichst geschützten Raum eingegangen werden. Damit spricht Frau Lehmann bereits einige Motive an, die für den institutionellen Bereich der Frauenberatung von zentraler Bedeutung sind. Dieser soll im Folgenden anhand des Kernfalls Frau Linden und der Kontrastierung mit dem Fall Frau Ipsch nun näher ausgeleuchtet werden.

## 7.3 Frau Linden: „Egal, mit welcher Frage Frau kommt“

Frau Linden ist Beraterin in einer frauenspezifischen Beratungseinrichtung in Sellburg. Die über 500.000 Einwohner zählende Stadt ist geprägt durch ihre lange Tradition als wichtiger Industriestandort: Dies bestimmte maßgeblich die wirtschaftliche Wohlfahrt Sellburgs von der Industrialisierung bis in die Zeit der jungen Bundesrepublik. Spätestens seit den 1970er Jahren ist jedoch ein kontinuierlicher Bedeutungsverlust dieses ehemals ausschlaggebenden Wirtschaftsbereichs zu verzeichnen, sodass massive Anstrengungen unternommen werden mussten, um einen Umbau hin zu einer modernen Wirtschaftsstruktur mit einem starken dritten Sektor zu bewerkstelligen. Dieser regionale Strukturwandel wird insgesamt als geglückt angesehen, zugleich birgt er aber auch vielfältige negative Effekte für die von einer starken ArbeiterInnenkultur geprägte Stadt: Zum Zeitpunkt der vorliegenden Untersuchung lag z.B. die Arbeitslosenquote Sellburgs fast 50% über dem Bundesdurchschnitt.

Vor diesem Hintergrund wird die Brisanz der Aufgabe deutlich, in deren Dienst sich die Beratungstätigkeit Frau Lindens stellt: Die Integration von Frauen in Erwerbstätigkeit. Die Frauenberatungsstelle wird getragen durch einen gemeinnützigen Verein, der in den 1980er Jahren gegründet wurde und sich seitdem dem Themenbereich Frauen und Erwerbsarbeit in umfassender Weise widmet, so z.B. durch Veranstaltungen, Bildungsangebote, Netzwerkaktivitäten etc. Auch das Angebot der Beratung richtet sich ausschließlich an Frauen und fokussiert neben

allgemeinen Fragen der beruflichen Orientierung oder des (Wieder-)Einstiegs in den Beruf auch das Thema Existenzgründung.

Die Beratungsstelle befindet sich in einem Stadtteil von Sellburg, der die Geschichte der Stadt widerspiegelt: Als traditioneller ArbeiterInnenstadtteil ist heute vor allem durch eine hohe Arbeitslosigkeit und große kulturelle Vielfalt geprägt. Viele der Gründerzeithäuser zeugen von der industriellen Vergangenheit und ausstehenden Renovierungsmaßnahmen, so auch jenes, in dem die Frauenberatungsstelle, wohl in den Räumlichkeiten eines ehemaligen Ladenlokals im Erdgeschoss, untergebracht sind. Die Eingangstür führt zunächst in einen Windfang, die Innentür aber ist verschlossen – wie Frau Linden später ausführt, weil es in der Vergangenheit mehrfach zu Diebstählen kam.

Frau Linden öffnet die Tür und bittet die Interviewerin<sup>7</sup> herein: Sie ist Anfang fünfzig, trägt einen Kurzhaarschnitt und schlichte Kleidung, die weder betont businesslike noch betont alternativ wirkt, aber durchaus als typisch für eine bestimmte Generation von im sozial(pädagogisch)en Bereich tätigen Frauen erkannt werden kann. Der relativ große und helle Hauptraum wird bestimmt durch eine Theke, die zugleich als Schnittstelle zur Kaffeeküche und zum offiziellen Empfang von Frauen dient.

Frau Linden begrüßt die Interviewerin herzlich und führt sie zur Theke, wo sie sie bittet, zunächst einen kurzen Fragebogen auszufüllen. Etwas irritiert begutachtet die Interviewerin das zweiseitige Papier: Der „Erstkontaktbogen“ enthält Fragen zur Person (Alter, Wohnort und Personenstand), zur Schul- und Berufsbildung sowie dem bisherigen Berufsweg, zur aktuellen Erwerbssituation und schließlich zu Beratungsanlass und -ziel. Daraufhin erklärt die Interviewerin noch einmal, dass sie nicht zu einem Beratungsgespräch, sondern zu einem Interviewtermin hier sei, woraufhin Frau Linden lachend gesteht, dass sie den Termin gar nicht mehr vor Augen hatte und sie deshalb spontan von einem Beratungsanliegen ausgegangen sei. Da dieses Missverständnis nun aber geklärt sei, könne das Interview auch direkt starten.

### **Eingangserzählung: Marginalisierte Gründung – marginalisierte Beratung**

Das Interview findet in einem kleineren, separaten Raum statt, in dem auch die Beratungsgespräche durchgeführt werden. Er bietet im vorderen Bereich eine kleine Spielecke für Kinder, unter dem der Tür gegenüberliegenden Fenster steht ein kleines Tischchen und zwei Sessel, in denen Beraterin und Ratsuchende sich einander gegenüber sitzen.

Okay. Sie haben ja heute Morgen oder als Sie gerade kamen schon gemerkt, wie ich die Frauen begrüße. Ich habe Sie ja eher als

---

<sup>7</sup>Wie auch bei einigen andern der frauenspezifischen Beratungseinrichtungen, wurde im telefonischen Vorgespräch ein Interview mit einem männlichen Interviewer abgelehnt, weil diese Frauenberatungsstellen sich auch als geschlechtshomogener Schutzraum verstehen und Männer deshalb dort keinen Zutritt haben.

Beratungsfrau identifiziert als Interviewerin, weil ich das völlig vergessen hatte. Also ich empfangen die Frauen, wenn sie zum ersten mal kommen, dann haben.. füllen die unseren Erstkontaktbogen aus, der ist anonym, ohne Angabe von personenbezogenen Daten, also sprich Name, Adresse. Das ist mir auch nach wie vor ganz wichtig. Der Kontakt, der erste Kontakt findet in der Regel dienstags statt, da haben wir unsere offene Beratungssprechstunde, die ist *fast* jeden Dienstag in der Zeit von 9:30 bis 11:30 und das haben wir wirklich kultiviert, d.h. das gibt es schon ganz lange, das heißt aber auch, die Frauen *wissen* davon. [...] Dieses Angebot ist für *alle* Frauen offen, also sei Arbeitslosengeld-II-Bezieherinnen, Arbeitslosengeld-I-Bezieherinnen, Berufsrückkehrende, Gründerinnen, egal mit welcher Frage Frau kommt zum Thema Arbeit: immer am Dienstag. Ihrer Kollegin hab ich am Telefon schon erzählt, dass ich denke mir vieles nicht mehr aus der aktuellen Zeit erzählen kann, weil wir ja keine klassische Gründungsberatung mehr machen dürfen, derweil wir keine Regioagentur Women@Work\* mehr sind, die gabs halt bis Ende 2006, da waren wir hier auch zu viert... und die gabs über [Bundesland]\* verteilt, diese Stellen, 47, die gibts nicht mehr. Das heißt, es gibt auch letztendlich bei diesen Regioagenturen war das Thema Existenzgründung auch mit angesiedelt, da hatten wir auch ne ganz klassische Gründungsberaterin hier. Heute ist es eher.. wie gesagt: Fragen, Frauen die mit Fragen kommen, auch mit Gründungsfragen, dass ich eher bei der Orientierung helfe oder unterstütze, weil wir keine Gründungsberatung im klassischen Sinne mehr machen. Bin auch keine Betriebswirtin, sondern Sozialarbeiterin. Das heißt, wenn ne Frau kommt und sagt: ich bin Arbeitslosengeld-II-Bezieherin, komm hinten und vorne nicht klar, ich glaub, ich *mach* jetzt irgendwas. Was soll ich denn mal machen? Also mit diesen ganz einfachen Fragen, dann darauf aufzubauen. Weil aus Arbeitslosengeld II kann man genauso gründen und das sind ganz andere Thematiken, als wenn.. ne Frau aus ganz anderen, aus eigenem Antrieb, weil sie Karriere gemacht hat und denkt: So, jetzt bin ich bei der Firma am Ende mit meinem Latein, jetzt mach ich- stelle ich mich auf eigene Beine. Das sind einfach.. da sind Welten dazwischen. Sooo. Aber ihre Frage war: wie sieht es in der Beratung aus. Also die Frauen kommen hier her, bekommen ihr Erstgespräch und dann.. wird.. werden Beratungstermine verabredet. Letztendlich. Vieles lässt sich auch schon im ersten Kontakt klären, vieles *muss* ich heute in einem ersten Kontakt klären und weitervermitteln, weil ich nicht mehr für alle Frauen da sein *darf*. Und das hat was mit der Mittelverteilung zu tun, ich bin für die Sellburgerinnen zuständig, früher sind die Frauen aus dem ganzen Umfeld angereist, die muss ich meistens auch enttäuschen und ansonsten Gründerinnen

haben mittlerweile ein recht gutes geknüpftes Netz hier in Sellburg, dass *wenn* Fragen, dezidiertere Fragen, also: Wie sieht das mit der Krankenversicherung aus? Wann muss ich das und das machen? Wenn es also um reine *Info*fragen geht, die schicke ich direkt zur Wirtschaftsförderung. Also wenn es nicht um inhaltliche, sondern um informative Dinge geht, da sind *die* immer aufm neuesten Stand, inhaltlich denke ich mir, sieht das nochmal anders aus. So. Weil Hauptschwerpunkt aber, *meiner* ist die *psychosoziale* Beratung der Arbeitslosengeld- oder der Frauen mit Vermittlungshemmnissen. Das können auch Gründerinnen sein. Also von daher kann man da so n ganz breites Netz spannen.. es *sind* auch Gründerinnen dabei, ich hab zur Zeit Arbeitslosengeld-II-Bezieherinnen, die gerne in ihrem Gewerk gründen möchte, aber im Moment auch noch.. nicht arbeitsfähig ist. Also ihr Ziel ist mit damit zu Gründen und die kann natürlich bei der Wirtschaftsförderung jetzt gar nichts ausrichten. Aber das ist ne Kandidatin, ich denke mir, wenn die ihr ihre Thematik, ihre Gesundheit in n Griff kriegt, wär das ne *Top*kandidatin für ne Gründung. Also so ungefähr, das ist so die Spannbreite. Dann mach ich jetzt glaub ich erstmal n Punkt. (Z. 9-77)

Frau Linden beginnt ihre ausführliche Eingangserzählung, indem sie noch einmal auf die Begrüßungssituation Bezug nimmt: So habe die Interviewerin gerade selbst erleben können, wie sich der Auftakt einer Beratungssituation gestaltet und wie Frau Linden *die Frauen* begrüßt. Auffallend häufig nutzt sie diese unspezifisch-generalisierende Formulierung: Mit ihrer Beratungstätigkeit richtet sich Frau Linden nicht an Klientinnen oder Kundinnen oder gar geschlechtsunspezifische Ratsuchende, sie richtet sich an *die Frauen*. Damit wird die Zielgruppe über ein entscheidendes Merkmal definiert, das sie zwar gegenüber ‚den Männern‘ abgrenzt, sie aber zunächst nicht weiter ausdifferenziert oder konkretisiert.

Implizit wird damit eine Gemeinsamkeit (oder gar: Gemeinschaftlichkeit) ‚der Frauen‘ konstruiert, welche zugleich den übergreifenden Anlass für die Inanspruchnahme der Beratung bildet. In diese Generalisierung wird mit dem Erzählauftakt explizit auch auf die Interviewerin einbezogen, indem Frau Linden noch einmal verdeutlicht, dass sie spontan als *Beratungsfrau* identifiziert wurde und nur mit Bezug auf den vereinbarten Interviewtermin eine davon abweichende Kategorisierung als *Interviewerin* möglich gewesen wäre: Jede Frau, die diese Beratungsstelle betritt, wird zunächst als Ratsuchende angenommen, weil sie Frau ist.

Der erste Schritt in den Beratungsprozess besteht im Ausfüllen des Erstkontaktbogens. Damit wird die Annahme als Beratungsfall offiziell dokumentiert, ‚die Frau‘ wird zur *Beratungsfrau*: In der Eingangserzählung betont Frau Linden aber nicht die inhaltliche Funktion des Bogens für die Beratung, wie etwa die Erfassung der Berufs- und Bildungsbiografie oder die Definition von Beratungsanlass und -ziel. Vielmehr spricht Frau Linden nur über die Anonymität des Erstkon-

taktbogens, die ihr *ganz wichtig* sei. Um hier angenommen zu werden, ist die *Angabe von personenbezogenen Daten, also sprich Name, Adresse* nicht nötig, denn jede Frau wird hier angenommen. Damit wird zugleich eine Art gemeinschaftlicher Schutzraum konstituiert, in den alle Frauen ungeachtet der Tatsache, ‚wer sie wirklich sind‘ eintreten können. Damit vermittelt sich hier der Eindruck einer institutionalisierten Praxis mit egalisierendem Anspruch.

Die zentrale Anlaufstelle für neue Beratungsfälle ist eine immer dienstags zur selben Uhrzeit stattfindende *offene Beratungssprechstunde*. Frau Linden schildert die Etablierung dieses Termins als einen langfristigen Institutionalisierungsprozess (*das haben wir wirklich kultiviert*) mit großem Erfolg: *die Frauen wissen davon*. Früher habe man auch einmal versucht, zu evaluieren, wie die Frauen auf das Beratungsangebot aufmerksam werden. Dabei zeigte sich allerdings, dass man sich *die ganze Pressearbeit eigentlich hätte schenken können. Also es hat sich immer rumgesprochen* (Z. 102f.).

Abermals zeigt sich hier, wie mit der Chiffre ‚die Frauen‘ in uno actu eine abstrakte Generalisierung der Zielgruppe und eine kulturalistische Konkretisierung als Gemeinschaft entlang des Merkmals Geschlecht erfolgt. So bringt Frau Linden schließlich auf den Punkt, was scheinbar zum allgemein verfügbaren Wissensbestand ‚der Frauen‘ (in Sellburg) geworden ist: *Egal mit welcher Frage Frau kommt zum Thema Arbeit: immer am Dienstag*.

Mit der hier geschilderten Offenheit für sämtliche Fragen von Frauen zum Thema Arbeit geht aber gleichzeitig einher, dass das Thema Gründung dabei nur (noch) eines von vielen ist. Wenngleich Gründerinnen als Zielgruppe explizit benannt werden, schränkt Frau Linden ihre eigene Expertise zum Thema Gründungsberatung in der Folge ein: Vieles könne sie *nicht mehr aus der aktuellen Zeit erzählen*, weil die Beraterinnen *keine klassische Gründungsberatung mehr machen dürfen*. Begründet wird dies mit veränderten politischen Rahmenbedingungen im Bundesland: Ein Förderprogramm, das ein flächendeckendes Netz von Beratungsstellen zum Thema Frauen und Arbeit etabliert und unterhalten hatte, bei denen auch die Gründungsberatung einen Arbeitsschwerpunkt bildete, wurde vor kurzem eingestellt. Tatsächlich trugen sich im Vorfeld der Erhebungsphase der vorliegenden Untersuchung vielfältige politische Veränderungen in Bezug auf die Förderung von Existenzgründungen im Allgemeinen und die Existenzgründungsberatung im Besonderen zu. Dieser umfassenden Neuordnung der unterschiedlichen Förderinstrumente sind auch die Regioagenturen Women@Work zum Opfer gefallen.

In dieser Erzählung wird deutlich, dass die Tätigkeit der Frauenberatungsstelle in höchstem Maße abhängig ist von öffentlicher Finanzierung und damit von politischen Entscheidungen. So ging mit der veränderten Fördersituation nicht nur ein Einschnitt in die Personalausstattung (*da waren wir hier auch zu viert*), sondern auch in die Personalstruktur einher: Als Regioagentur verfügte die Beratungsstelle noch über eine *klassische Gründungsberaterin*. Die tatsächlich wahrgenommene Intensität dieses Abhängigkeitsverhältnis kommt aber am prägnantesten darin zum Ausdruck, dass Frau Linden nicht etwa schlechtere Finanzierungsbedingungen bemängelt, sondern vielmehr ein klares Verbot formuliert: Die Beratungsstelle *darf*

*keine klassische Gründungsberatung mehr* durchführen. Durch eine politische Entscheidung wird damit der Frauenberatungsstelle ihre Kompetenz (im umfassenden Sinne von Befähigung *und* Befugnis) für Fragen der Existenzgründung entzogen.

In der Eingangserzählung wie auch im gesamten Interview finden sich immer wieder Passagen, die verdeutlichen, dass die Arbeit der Frauenberatungsstelle zusehends schwierig wird: Häufig wird in Gestalt einer Gegenüberstellung von ‚Früher‘ und ‚Heute‘ das Motiv eines stetigen Niedergangs der Einrichtung und einer zunehmenden Delegitimierung der eigenen Arbeit entwickelt. Wie stark die Arbeit der Beratungsstelle äußeren Zwängen unterliegt verschafft sich sprachlich Ausdruck in Formulierungen von *müssen* und *nicht dürfen*: *Vieles muss ich heute in einem ersten Kontakt klären und weitervermitteln, weil ich nicht mehr für alle Frauen da sein darf*.

Diese durch die öffentliche *Mittelverteilung* vorgegebene zunehmende Einschränkung der eigenen Beratungstätigkeit bezieht sich erstens auf die räumliche Dimension: Während *früher Frauen aus dem ganzen Umfeld angereist* seien, um eine Beratung in Anspruch zu nehmen, muss Frau Linden diese heute *meistens auch enttäuschen* und sich darauf beschränken, für *die Sellburgerinnen zuständig* zu sein. Zweitens ist die zeitliche Dimension der Beratungstätigkeit betroffen, indem nach der Erstberatung in vielen Fällen eine Weitervermittlung zu anderen Beratungsangeboten anstelle einer Weiterberatung in der eigenen Einrichtung erfolgt. Drittens schließlich ist die inhaltliche Dimension der Beratung einem grundlegenden Wandel durch veränderte Rahmenbedingungen unterworfen: Die Beratungseinrichtung bietet *keine klassische Gründungsberatung mehr* an.

An dieser Stelle mag sich zunehmend die Frage stellen, warum Frau Linden und ihre Frauenberatungsstelle dennoch als ein Kernfall in der vorliegenden Untersuchung identifiziert wurden oder gar ob sie überhaupt sinnvoll dem Feld der Existenzgründungsberatung zugerechnet werden können. Es wird aber im Folgenden dargelegt werden, dass gerade die explizite Abgrenzung von der *klassischen Gründungsberatung* sowie der Hintergrund einer zunehmenden öffentlichen Delegitimierung und die damit einhergehende prekäre Situation der Beratungseinrichtung Indizien dafür sind, dass sich hier ganz im Gegenteil eine Position *innerhalb* des Feldes der Gründungsberatung abbildet, die für dessen Analyse besonders aufschlussreich zu sein verspricht. Dass zudem bereits in der Analyse des ersten Kernfalls aus der IHK-Beratung die Frauenberatung als bedeutsamer Abgrenzungshorizont herausgearbeitet werden konnte, ist ein weiteres Indiz dafür, dass gerade in diesen Akteursrelationen die Struktur des zugrundeliegenden Kräfte- und Kampffelds prägnant in Erscheinung tritt.

Natürlich wurde Frau Linden als Expertin für ein Interview im Rahmen der Untersuchung ausgewählt, weil sie de facto Gründungsberatung durchführt: Existenzgründung wird auf der Homepage und in den Informationsmaterialien der Frauenberatungsstelle explizit als ein zentrales Thema der Beratung benannt und auch der weitere Verlauf des Interviews bestätigt, dass Frau Linden entgegen der eingangs vorgenommenen Selbstbeschränkung ihrer Expertise auch aus ihrer aktuellen Praxis sehr viel über die Beratung von Existenzgründerinnen berichten

kann. Zunächst könnte man dieses Missverhältnis als Konsequenz der in der Eingangserzählung thematisierten zunehmenden öffentlichen Delegitimierung deuten, die nun auch in das Selbstbild der BeraterInnen Eingang gefunden hat. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich aber, dass hier zugleich eine positive Abgrenzung der eigenen Beratungspraxis von der *klassischen Gründungsberatung* vorgenommen wird: Frau Linden nutzt in der Eingangserzählung häufig und ausschließlich diese Begriffskonstellation – niemals formuliert sie: 'wir machen keine Gründungsberatung'. In dieser Frauenberatungsstelle wird offenbar also vielmehr eine andere, eine nicht-klassische, eine alternative Gründungsberatung verwirklicht.

Dieses Gegenmodell entwirft Frau Linden als eine umfassende Orientierungshilfe in zumeist krisenhaften Situationen, indem sie als typisches Beratungsanliegen beschreibt: *Ich bin Arbeitslosengeld-II-Bezieherin, komm hinten und vorne nicht klar, ich glaub, ich mach jetzt irgendwas. Was soll ich denn mal machen?* Im Gegensatz zur *klassischen Gründungsberatung* gehe es also um *diese ganz einfachen Fragen*. In dieser Charakterisierung des eigenen Beratungsgegenstandes liegt ein Understatement, das in der weiteren Erzählung deutlich relativiert wird: Gerade wenn es z.B. *um reine Infofragen geht*, werden die Ratsuchenden von Frau Linden *direkt zur Wirtschaftsförderung* geschickt.

Die Kompetenzen dieser Institution werden dabei klar auf einen informativsten Charakter eingegrenzt: Nur wenn es *nicht um inhaltliche, sondern um informative Dinge geht, da sind die immer aufm neuesten Stand. Inhaltlich denke ich mir, sieht das nochmal anders aus*. Diese Ausführungen verdeutlichen, dass es in der Arbeit der Frauenberatungsstelle also keineswegs um *ganz einfache Fragen* in dem Sinne geht, dass diese einfach zu beantworten wären. Treffender könnte man diese Fragen daher als 'ganz grundlegende Fragen' bezeichnen, betriebswirtschaftliche BeraterInnen würden vielleicht sogar von 'strategischen Basisentscheidungen' sprechen. Weshalb also diese Charakterisierung als *ganz einfache Fragen*?

In der Formulierung dokumentiert sich eine doppelte soziale Zuschreibung an die Ratsuchenden wie an die Beraterinnen: Mit einer einfachen Frage zeigt sich zunächst die Fragende als 'einfach', indem sie schlichtweg nicht bereits über Wissensbestände verfügt, welche es ihr ermöglichen, 'komplizierte', 'detaillierte' oder gar 'treffende' Fragen zu stellen. Dies zeigt sich deutlich, wenn Frau Linden die unterschiedlichen soziobiografischen Voraussetzungen weiblicher Existenzgründung in zwei Idealtypen beschreibt: Der Frau, die erfolgreich *Karriere gemacht hat*, nun aber trotz ihrer umfangreichen Wissensbestände und Fähigkeiten keine weiteren Aufstiegsmöglichkeiten mehr sieht (*am Ende mit ihrem Latein ist*) und vor diesem Hintergrund den klaren Entschluss fasst „*Jetzt stelle ich mich auf eigene Beine!*“ stellt sie jene Frau gegenüber, die bereits auf (staatliche) Unterstützung angewiesen ist, damit aber trotzdem *hinten und vorne nicht klar kommt* und deshalb in umfassender Ratlosigkeit fragt „*Was soll ich denn mal machen?*“. Entsprechend würden die mit dem zweiten Typus von Gründerinnen assoziierten Gründungsprojekte im Feld der Existenzgründung ebenfalls als 'einfach' charakterisiert werden: Aufgrund der Bildungs- und Erwerbsbiografie dieser Frauen sind keine Gründungen im Hochtechnologiesektor oder in elaborierten Dienstleistungssegmenten zu

erwarten.

Diese soziale Zuschreibung zu Gründerin und Gründungsprojekt doppelt sich in Bezug auf Beraterin und Beratung: So gerät auch die Unterstützung in (vermeintlich) *ganz einfachen Fragen* zu einer Tätigkeit mit vergleichsweise geringem Wert, insbesondere in Abhängigkeit vom Kapitalwert der dazu notwendigen Wissensbestände der BeraterInnen: Für solche Beratungsanliegen wird kein Wissen über die Herausforderungen des EU-Wettbewerbsrechts oder zur bilanziellen Behandlung von Mezzanine-Kapital erforderlich, das als hochspezialisiertes Fachwissen anerkannt wird und einen entsprechend hohen gesellschaftlichen Marktwert aufweist.

Umgekehrt zeigt sich auch auf Seiten der Beratung eine Korrespondenz zwischen der sozialen Wertzuschreibung und den objektiven Existenzbedingungen (bei der aus praxistheoretischer Sicht nicht zwischen Ursache und Wirkung unterschieden werden kann): Nicht nur die beratenen GründerInnen, sondern auch die Frauenberatungsstelle selbst kommt trotz der öffentlichen Unterstützung *vorne und hinten nicht klar*. Die gesellschaftliche Marginalisierung ihrer KlientInnen und die daran gekoppelte Marginalisierung der Beratungsinstitution im Feld ist für Frau Linden und ihre Beratungstätigkeit jedoch auch identitätsstiftend: Gerade jenen Frauen, die einfache Fragen stellen, den ‚einfachen Leuten‘, fühlt sich Frau Linden qua professioneller Selbstdefinition verpflichtet und (zumindest im Sinne von Parteilichkeit) auch zugehörig: *Bin auch keine Betriebswirtin, sondern Sozialarbeiterin*.

Den *Hauptschwerpunkt* ihrer Arbeit legt Frau Linden daher auf die *psychosoziale Beratung der Frauen mit Vermittlungshemmnissen*. Im Fokus stehen damit in umfassender Weise Problemlagen, die nicht nur einer (erfolgreichen) Gründung im Wege stehen, sondern die sogar dazu führen können, dass diese Frauen *nicht arbeitsfähig* sind. Wenn diese Frauen nun eine Gründung in Betracht ziehen, werden sie bei anderen Beratungsinstitutionen im Feld aus Perspektive von Frau Linden auf Ablehnung stoßen: Sie können *natürlich bei der Wirtschaftsförderung jetzt gar nichts ausrichten*, vermutlich würden dort die aktuellen Lebensumstände als klare Indikatoren dafür angesehen werden, von einer Gründung unbedingt abzuraten.

Der Frauenberatungsstelle hingegen wird die Fähigkeit zugesprochen, auch ein verstecktes Potenzial zu erschließen und die Möglichkeit einer Gründung nicht (vorschnell) zu verwerfen: Frau Linden kann auch in dem von ihr beschriebenen Fall einer aktuell nicht arbeitsfähigen Frau durchaus eine *Topkandidatin für ne Gründung* erkennen, sofern es gelingen sollte, dass sie *ihre Thematik, ihre Gesundheit in n Griff kriegt*. Gerade im Verweis auf *Gesundheit* wird deutlich, dass die psychosozialen Problemlagen, die hier bearbeitet werden müssen, um eine Gründung in den Möglichkeitsraum zu rücken, durchaus vitale Probleme darstellen. Die Beratung zielt daher in umfassender Weise auf die (Wieder-)Herstellung der Autonomie der Lebenspraxis der Klientinnen, die als untrennbar verknüpft betrachtet und bearbeitet wird mit der (Wieder-)Herstellung ihrer wirtschaftlichen Autonomie. Der Begriff der *Existenzgründungsberatung* ist in der Beratungspraxis von Frau Linden somit äußerst wörtlich zu verstehen.



### Beratungsverständnis: Zuhören, Zeit lassen, Vernetzen

Entsprechend diesem starken Bezug der Beratung auf die Gesamtheit der Existenz der Ratsuchenden charakterisiert Frau Linden ihren Beratungsansatz als einen *ganzheitlichen Ansatz*, bei dem die Ratsuchende immer *als komplette Person zu sehen* ist (Z.739). Dieser ganzheitliche Anspruch mündet jedoch keineswegs in eine Allzuständigkeit der eigenen Beratung, vielmehr wird eine klare Grenzziehung entlang des Themas 'Arbeit' vorgenommen:

die Frauen *kommen* immer mit ner Frage zum Thema Arbeit. Immer. Also wenn das Thema Arbeit keine Rolle spielt, hamm wir genügend andere Einrichtungen, wo die Frauen *dann* besser aufgehoben sind, aber wenn das Thema Arbeit im Mittelpunkt steht, dann find ichs immer ganz wichtig, alle anderen Facetten mit im Blick zu haben. (Z.740-746)

Sowohl Ausgangspunkt als auch Zielsetzung der Beratung werden damit eindeutig im Bezug auf das Verhältnis von Frauen und Erwerbsarbeit verortet. Um aber dieses Verhältnis in der Beratung bearbeiten zu können und es dabei nachhaltig im Sinne der Ratsuchenden verändern zu können, bedarf es der Einbettung in ein umfassendes Geflecht von 'Existenzbedingungen', seien es die aktuellen Lebensumstände der Frauen oder biografisch weiter zurückliegende, die von Frau Linden als spezifische Sozialisationsbedingungen konzeptionalisiert werden. Im Vordergrund dieser Betrachtung stehen zunächst die unmittelbaren sozialen Kontexte der Ratsuchenden, insbesondere die familiäre Situation der Ratsuchenden wird in ihrer aktuellen Ausprägung wie in ihren biografischen Verlaufsmustern in den Blick genommen. Doch darüber hinaus zeigt sich auch, dass Frau Linden diese unmittelbaren Erfahrungskontexte in Beziehung setzt zu den gesellschaftlichen Strukturbedingungen, denen sie unterliegen und die damit als ebenso relevante Rahmenbedingungen der Lebenspraxis der Ratsuchenden erkannt werden.

Das heißt, wenns in der Partnerschaft nicht funktioniert, also zum Beispiel n Mann immer sagt: Nee, du brauchst nicht wieder zu arbeiten, du kannst genauso gut zu Hause bleiben, ähm die Frau aber unbedingt arbeiten gehen will, weil ihr sonst wirklich langsam die Decke aufn Kopf fällt, dann haben- ist da n Problem, was erst zu lösen ist. Weil: entweder die Frau wird einfach krank und für die Volkswirtschaft ist das n enormes Problem, weil Langeweile ist der Killer Nummer eins letztendlich und zudem, wenn die Kinder zu lange also *zu* alt sind kommt sie auch nicht mehr rein, dann kriegt sie immer stärkere Probleme, die sich *auch* gesundheitlich manifestieren können. (Z.746-756)

Selbst wenn in dieser Passage zunächst die Partnerschaft bzw. der Partner als konkreter Ansatzpunkt für die Bearbeitung der Problemlage identifiziert wird,

zeigt sich zugleich, wie sich diese Situation einbettet in übergeordnete gesellschaftliche Strukturen: Nicht nur, dass der geschilderten Haltung des Mannes gegenüber dem Wunsch seiner Frau, wieder zu arbeiten implizit ein gesellschaftliches Modell geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung unterlegt wird, auch die mögliche Folgeproblematik einer erschwerten Einmündung von Frauen nach einer längeren Familienphase in den Arbeitsmarkt wird in die Betrachtung der Situation einbezogen. Dieses gesellschaftsorientierte Beratungsverständnis von Frau Linden findet aber nicht nur in die Analyse der in der Beratung zu bearbeitenden Problemlagen Eingang, sondern bezieht sich ebenso auf ihre Zielhorizonte.

Frau Linden macht hier deutlich, dass die geschilderte Problemlage nicht auf ein individuelles Problem reduziert werden kann, sondern zugleich das Potenzial hat, ein *enormes Problem für die Volkswirtschaft* darzustellen. Damit wird die Beratung dergestalt aufgewertet, dass sie nicht nur als Unterstützung der jeweiligen Ratsuchenden verstanden werden kann, sondern immer auch als Dienst an der Gesellschaft gesehen werden muss. In diesem Beratungsverständnis spiegelt sich die für weite Teile institutionalisierten pädagogischen Handelns bedeutsame, insbesondere aber für die Sozialpädagogik als doppeltes Mandat thematisierte gleichzeitige Verpflichtung auf Individuum und Gesellschaft wider.

Diese gesellschaftsorientierte Perspektive erstreckt sich auch auf die – wie anhand der Eingangserzählung bereits aufgezeigt – für das Beratungsverständnis durchaus zentrale Differenz 'gesund/krank', gesellschaftliche und allgemeiner: soziale Kontexte werden in dieser Perspektive relativ unmittelbar in Bezug gesetzt zu Phänomenen von Gesundheit und Krankheit. Ein Leiden an der Gesellschaft kann sich so auch als körperliches Leiden darstellen, weil *der Körper macht ja auch was mit dem, was uns überall entgegen kommt und das manifestiert sich, das bleibt gar nicht aus* (Z.200f.). Dieser soziale Zusammenhang zwischen Körper und Gesellschaft wird zugleich als ein pädagogischer betrachtet, er ist bedingt durch die Sozialisation und man guckt sich selbst so was ab und man kann selbst so was manifestieren (Z.1000ff.).

Umgekehrt können aber ebenjene inkorporierten biografischen Erfahrungen im Prozess der Beratung pädagogisch nutzbar gemacht werden, indem qua biographischer Reflexion ein *Heilungsprozess* initiiert bzw. unterstützt werden kann: *Das find ich nach wie vor sehr spannend, da greift Biografie ganz oft. Es greift oft, um auch in ihrem in Führungszeichen Heilungsprozess voranzukommen, weil sie feststellen: Boah, ich mach ja das Gleiche wie meine Mama und das wollt ich doch nie* (Z.633-637). Der prominente Einsatz von Semantiken aus dem Feld Gesundheit / Krankheit gekoppelt mit einer konsequent biografischen Perspektive erweckt unweigerlich den Eindruck eines stark therapeutisch geprägten Beratungsverständnisses. Dieses wird aber gleichzeitig immer wieder gekontert durch die Fokussierung des Themas Erwerbsarbeit, dem aus Perspektive von Frau Linden gerade in therapeutischen Settings häufig nicht genügend Bedeutung beigemessen werde:

Also ich wünsch mir manchmal, dass Beratungsstellen, die hier sich

jetzt eher um den therapeutischen Bereich kümmern, das Thema Arbeit mal mehr in den Fokus nehmen, weil ich glaube, dass Frau nicht gesund werden kann, wenn sie keine Existenzabsicherung hat. Also wenn ich nicht weiß, wie kann ich meine Familie ernähren außer von Harz IV oder wie kann ich meinen Weg weiter planen, kann Frau auch nicht gesund werden. Bin ich fest der Meinung. (Z.784-791)

Die individuelle biografische Erfahrungsaufschichtung in bestimmten sozialen Kontexten stellt auch den Hintergrund dar, vor dem die jeweilige Gründungspraxis verstanden werden muss. Deshalb liegt Frau Linden die Idee einer generalisierbaren GründerInnenpersönlichkeit eher fern, vielmehr betont sie die vollkommen unterschiedlichen soziobiografischen Hintergründe der Gründerinnen und die daraus hervorgegangenen unterschiedlichen Persönlichkeitsstrukturen, welche die Gründungspraxis bestimmen und – jede auf ihre eigene Weise – auch zum Gründungserfolg führen können. Jenseits dieser (auch für die Beratung im Zentrum stehenden) Diversität der Gründungsstrategien und -praktiken lässt sich von einer generalisierbaren Gründerinnenpersönlichkeit aus Frau Lindens Perspektive eigentlich nur insofern sprechen, als eine unhintergehbare Voraussetzung für die Existenzgründung darin bestehe, *sich selber was zu trauen*.

also was viele Menschen da gemein haben sind, sie müssen sich selber was trauen. Und da muss ich hinkommen. Und da komm ich eher oder später hin, aber wenn ich mich traue, wenn das ne Gründerpersönlichkeit ist, dann könnt ich das Wort unterschreiben, aber... ich finde, es ist sind dermaßen *unterschiedlich* strukturierte Frauen.. auch mit ganz unterschiedlichen Stärken, mit unterschiedlichen Temperamenten. Die eine ist eher.. gelassen, so steter Tropfen höhlt den Stein, die gründet genau so wie eine, die mit.. mit ihrem Ziel ganz lang also Zickzackkurse fährt, aber.. ja. [Pause, 6] Wenn die Gründerinnenpersönlichkeit ist, ich bring den Mut mit, das Stehvermögen und ich hab meine Idee, dann okay, aber ansonsten.. kann man die nicht miteinander ver- find *ich*, kann man die nicht miteinander- also *ich* vergleiche sie nicht miteinander [lacht]. Es geht nicht. (Z.677-691)

Damit werden auch für die Gründungsberatung zwei Zielebenen konstruiert. Auf der ersten Ebene besteht eine generalisierbare Herausforderung, die sämtliche Gründerinnen bewältigen müssen, darin, den Mut zur Gründung zu finden. Dieser entscheidende Schritt kann aber sachlogisch nur in absoluter Autonomie durch die Gründerinnen selbst erfolgen: Eine Beratung, welche die Frauen zur Gründung überredet oder ihnen auch nur gut zuredet, würde bereits dem Ziel, dass die Ratsuchenden *da hinkommen*, *sich selber was zu trauen* systematisch entgegenarbeiten.

Die Beratung kann aus dieser Perspektive also nur einen begleitenden Charakter haben auf diesem von den Ratsuchenden selbstständig zu beschreitenden Weg,

der sie *eher oder später* – potenziell aber auch niemals – an diesen Punkt führt und sie muss dabei auch Zickzackkurse mitgehen ohne den Verlauf bestimmen zu wollen. Auf der zweiten Ebene zielt die Beratung darauf, die jeweiligen *Temperamente* und *Stärken* der *dermaßen unterschiedlich strukturierten Frauen* für diesen Weg produktiv zu machen. Vor diesem Hintergrund könnte man also das Beratungsverständnis von Frau Linden als ein prozessuales, non-direktives und ressourcenorientiertes bezeichnen. Frau Linden selbst bringt dies auf eine *einfache* Formel:

Zuhören, Zeit lassen, Vernetzen. Also mit den Ressourcen der Frauen arbeiten, nicht mit dem, was der Arbeitsmarkt oder der Gründungsmarkt bietet, weil ich kann keine irgendwo rein pressen, das geht weder, das hat mittlerweile die Bundesanstalt für Arbeit auch begriffen. Es sind so einfach, es sind immer noch die ganz einfachen Dinge: Zuhören, ernst nehmen, Zeit haben, Vernetzen, Informieren – wenns dran ist, aber nicht in der ersten Stunde schon mit Informationen zuballern, das macht nur schwindelig. [leise] Ja, das ist so einfach. (Z.409-417)

**Zuhören** An erster Stelle wird in dieser Passage das *Zuhören* genannt. Es steht hier als ein Synonym sowohl für eine non-direktive Gesprächsführung als auch für eine ressourcenorientierte Beratung. Nur durch konsequentes Zuhören wird es möglich, die Frauen nicht *irgendwo reinzupressen*, sondern statt dessen die Gründerin als Person *ernst zu nehmen* und von ihren Anliegen, ihren Hintergründen und ihren Ressourcen her das Gründungsprojekt zu entwickeln. Informierender Input wird aus dieser Perspektive zwar keineswegs ausgeschlossen, aber möglichst reflektiert und dosiert eingesetzt. Informationen werden durch die Beraterin nur in einer Situation und nur in einem Umfang aktiv in den Beratungsprozess eingebracht, welche es der Gründerin ermöglichen, diese Informationen auch tatsächlich aufzunehmen und zu verarbeiten, ohne dass ihr dabei *schwindelig* wird. Was hier in Bezug auf informatorische Gesprächsanteile als didaktisches Reflektieren erscheint, verstärkt sich in Bezug auf potenziell direkte Kommunikation zu einer gezielten Anstrengung, sich immer wieder bewusst zurückhalten zu müssen:

Ganz besonders wichtig ist, dass die bei sich bleiben, die Frauen. Das meint, also dass ich ihnen nicht ihre Idee in den Mund lege. Manchmal muss ich mir echt auf der Zunge sitzen, weil ich seh da natürlich mehr als sie selber, wenn sie in ihrem eigenen emotionalen überfrachteten Saft sitzen. Also da nicht manipulativ zu arbeiten, obwohl es mir manchmal wirklich schwer fällt, weil jede hat halt, sitzt halt manchmal auf ihrer Leitung und dann brauchts noch ne Stunde, noch ne Stunde und dann denk ich, ja jetzt hat sies. Also ich denke mir wich- also mir ist wichtig, dass sie von selbst mit ihrer Idee zu Rande kommen, weil sie müssen sie ja auch ausführen. (Z.386-396)

In dem Maße wie die Beraterin den Eindruck gewinnt, das vorliegende Problem erkannt oder eine Lösung dafür zur Hand zu haben, steigt die Gefahr, ihre Problemdeutung oder ihren Lösungsansatz zu dem der Ratsuchenden zu machen. Ein geradezu körperliches Gedulden und Disziplinieren, ein Sich-selbst-auf-der-Zunge-Sitzen wird dann nötig, um am Modus des Zuhörens festzuhalten anstatt den Ratsuchenden *etwas in den Mund zu legen* und damit letztlich *manipulativ zu arbeiten*. Interessant ist hierbei allerdings, dass sich diese Gefahr offenbar nicht primär daraus speist, dass die Deutungen seitens der Beraterin falsch sein könnten: Tatsächlich reklamiert Frau Linden für sich durchaus, dass sie als Beraterin strukturell in einer Position ist, aus der heraus sie *natürlich mehr sieht* als die Ratsuchenden in ihren häufig psychisch belastenden Lebenssituationen.

Das eigentliche Hauptargument für die konsequent non-direktive Gesprächsführung speist sich vielmehr aus der pädagogischen Überzeugung, dass nicht Fremd-diagnose, sondern einzig Selbsterkenntnis zur Grundlage für nachhaltige Veränderungen seitens der Ratsuchenden werden kann. Letztlich zeichnet sich hier also eine mäeutische Form pädagogischer Kommunikationspraxis ab, bei der die Beraterin nicht die Funktion hat, Wissen an die Ratsuchenden zu vermitteln, sondern sie vielmehr bei der selbsttätigen Hervorbringung von Wissen zu unterstützen. Nur vor dem Hintergrund dieses pädagogischen Musters lassen sich die Ausnahmen von der Regel einer non-direktiven Kommunikationsweise in Frau Lindens Beratungspraxis angemessen verstehen.

Ich würde ja gerne, aber.." Also dann tatsächlich mit den Müttern oder mit den Frauen solche Dinge durchzusprechen, unter Umständen auch mal zu sagen: das ist echt nicht ihr Problem, geben Sie das Kind ab, das geht Ihnen besser damit, als wie wenn Sie es 24 Stunden beglücken. Also manchmal auch richtig Tacheles sprechen. Manche Frauen: Boah, endlich hat mir das mal eine gesagt, ich hab mir das ja schon lange gedacht, aber ich hab mich nicht getraut, mein Kind abzugeben (Z. 769-777)

Die spezifische Situation, in der es notwendig wird, *richtig Tacheles zu sprechen*, wird in dieser Passage dadurch bestimmt, dass die Ratsuchende den Prozess der Hervorbringung von Wissen bereits abgeschlossen hat und die Beraterin die gewonnene Erkenntnis als wahr / richtig anerkennt. Weil sie sich aber noch nicht *traut*, diese Einsicht auch offen (z.B. innerhalb ihres sozialen Umfeldes) zu vertreten, übernimmt die Beratung die entlastende Funktion einer legitimierenden Instanz. Es geht hier um den letzten Anstoß, die Erkenntnisse auch tatsächlich umzusetzen und dieser Anstoß erfolgt dann auch ganz direktiv.

**Zeit lassen** Ein solchermaßen non-direktiv orientiertes Beratungsverständnis geht notwendig mit der Vorstellung eines prozessualen Beratungsverlaufs einher: Im engeren Sinne des Wortes muss sich in der Beratung also ein Fortschreiten abbilden können, die Ratsuchenden entwickeln in der Beratung (selbsttätig und möglichst

ohne direkte Einwirkung) Schritt für Schritt Lösungen für ihre jeweiligen Problemlagen: *dann brauchts noch ne Stunde, noch ne Stunde und dann denk ich, ja jetzt hat sies* (Z.392ff.). Mit einer prozessualen Perspektive verbindet sich also zunächst keineswegs zwingend immer eine über einen längeren Zeitraum ausge dehnte Beratung, aber zumindest eine temporale Strukturierung des Ablaufs, die mehrere Schritte vorsieht. Dieses prozessuale Beratungsverständnis begründet sich für Frau Linden auch aus der Spezifik weiblichen Gründens:

Also Frauen nach meiner Erfahrung machen in der Regel keinen Schnellschuss. Es müssen.. es muss in der Regel gegeben sein, alles, was sie erarbeitet haben von allen Seiten nochmal abzuklopfen, also auch auf das.. Bedürfnis hin, keinen Fehler zu machen, finanziell einigermaßen über die Runden zu kommen. Diese Ich-AG Schnellschüsse, das war.. war eigentlich kein- war eigentlich nicht gut für Frauen, weil Frauen brauchen einfach n bisschen mehr Zeit. Im Moment ist auch diese 90-Tage-Frist, ja, es müssen noch 90 Tage ausm Arbeitslosengeld I vorhanden sein,.. ich habe erlebt, die Frauen gehen zur Agentur für Arbeit, sagen: ach vielleicht mach ich mich selbstständig, dann kriegen die da n Formular in die Hand gedrückt und dann läuft die Frist. Das is ne Katastrophe. (Z.512-517)

*Frauen brauchen einfach n bisschen mehr Zeit*, um ihre Gründung zu realisieren, was in dieser Passage durchweg positiv gerahmt wird: Den höheren Zeitbedarf für die Realisation des Gründungsprojekts begründet sie vor allem damit, dass Frauen keine (unpräzisen) *Schnellschüsse* machen, sondern die Tragfähigkeit des Projektes eingehend prüfen, es *von allen Seiten nochmal abklopfen*. Dies impliziert eine ganzheitliche Sicht von Frauen auf ihr Gründungsprojekt, bei der möglichst verschiedene Perspektiven auf das Projekt eingenommen werden – im impliziten Vergleichshorizont erscheint damit das 'männliche Gründen' schneller, weil geradlinig aus einer egozentrischen Planungsperspektive erfolgend.

Abermals wird dabei ein doppelter Begründungszusammenhang eröffnet: Einerseits führt Frau Linden psychische Dispositionen an (das *Bedürfnis, keinen Fehler zu machen*), andererseits verweist sie auf die strukturellen Zwänge (die Notwendigkeit, *finanziell über die Runden zu kommen*): Damit verdeutlicht sie, dass eine genaue Planung des Gründungsprojekts keineswegs nur auf eine generell geringer ausgeprägte Risikobereitschaft von Frauen zurückzuführen ist (was in der Gründungsszene durchaus zum common sense gezählt werden kann), sondern dass dieses risikoaverse Handeln im Zusammenhang mit manifesten sozialstrukturellen Problemlagen steht. Dies gilt in besonderem Maße für den Kreis ihrer KlientInnen, der nicht nur durch eine eher geringe Ausstattung an ökonomischem und kulturellem Kapital geprägt ist, sondern zudem häufig frauenspezifischen Strukturproblemen unterliegt (z.B. durch eine längere Familienphase oder als Alleinerziehende), welche nach einem Scheitern der Gründung ein erfolgreiches (Wieder-)Einmünden in den ersten Arbeitsmarkt unwahrscheinlich machen.

Die institutionalisierten Fördermöglichkeiten für die Existenzgründung werden daher von Frau Linden auch problematisiert hinsichtlich der zeitlichen Zwänge, die sie den Frauen auferlegen: Die gesetzlichen Fristen für den Gründungszuschuss<sup>8</sup> etwa, führen dazu, dass oft sehr schnell nach Eintritt der Arbeitslosigkeit gegründet werden muss und nur wenig Zeit für eine gründliche Vorbereitung besteht. Verstärkt wird dieser Effekt offensichtlich durch die Arbeitsagenturen, die den Gründerinnen schnellstmöglich *ein Formular in die Hand drücken*. Selbst wenn dies in der guten Absicht geschieht, sicherzustellen, dass ein Gründungszuschuss gewährt werden kann, resultieren daraus letztlich Gründungsprojekte, die nicht hinreichend fundiert sind und eine große Gefahr des Scheiterns aufweisen; institutionell wird also damit eine kontraproduktive Logik befördert: Entweder eine solide Vorbereitung oder eine staatliche Förderung der Gründung. In Abgrenzung zu solchen Praktiken nimmt Frau Linden für ihre eigene Beratung in Anspruch, in der Beratung die Zeit zur Verfügung zu stellen, die inhaltlich benötigt wird.

Also wir werden am ersten Termin diese Spanne festlegen. Und zwar indem jede, das werden sie auch auf dem Bogen finden, ihr Ziel formuliert und wir gemeinsam überlegen, was könnte das für ne Zeitspanne sein und wenn die Zeitspanne erreicht ist und das Ziel wäre nicht erreicht, dann würden wir nochmal gucken, was ist auf dem Weg passiert, wie viel Zeit braucht die Einzelne noch. Wichtig ist aber, dieses Ziel auch immer wieder zu hinterfragen, weil es verändert sich manchmal auch. (Z.249–256)

Es erfolgt also nicht nur eine zeitliche Strukturierung des Beratungsprozesses, sondern auch eine klare zeitliche Begrenzung, die schon *im ersten Termin* festgelegt und auch *auf dem Bogen* dokumentiert wird: Diese zeitliche Begrenzung ist damit selbst Gegenstand der Beratung und wird zwischen Ratsuchenden und Beraterin zu Beginn des Beratungsprozesses *gemeinsam überlegt*. Die Zeitspanne wird dabei in Abhängigkeit von der Definition des Ziels des Beratungsprozesses vorgenommen. Entsprechend ist die vereinbarte zeitliche Begrenzung in zweierlei Weise eine flexible: Zum einen kann die Zeitspanne ausgedehnt werden, wenn das Ziel nicht erreicht wurde. Zum anderen wird aber auch das Ziel einer Überprüfung und gegebenenfalls einer Revision unterzogen, wobei Veränderungen der Zielformulierung dann auch wiederum eine Neuvereinbarung des anzulegenden Zeithorizonts mit sich bringen. So kann auch in Abhängigkeit von in der Beratung herausgearbeiteten Problemstellungen der Zeithorizont extrem variieren und durch die Zieloffenheit das eigentliche Gründungsprojekt hinten angestellt werden: Insbesondere *wenn Frau ein psychisches Problem hat, depressive Verstimmungen oder Störungen hat zur Zeit dann braucht es Monate bis überhaupt die ersten Schritte ausgearbeitet sind* (Z.182ff).

---

<sup>8</sup>Zum Zeitpunkt der Interviews musste für die Gewährung des 'Gründungszuschuss' zu Gründungen aus der Arbeitslosigkeit im Moment der Gründung noch ein Restanspruch von mindestens 90 Tagen auf ALG1 bestehen.

Der Anspruch, den Ratsuchenden die Zeit zu lassen, die sie benötigen, ist für das Beratungsverständnis von Frau Linden wesentlich. Das bedeutet aber gerade nicht, dass Zeit zu einem unwesentlichen Faktor wird, vielmehr steht Zeit in mehrfacher Weise im Zentrum der Beratung, auch auf der inhaltlichen und der methodischen Ebene (s.u.). Daher gibt es aber auch einen Zeitpunkt im Beratungsprozess, an dem die bedarfsorientiert ausgedehnte Begleitung, in der jeder Ratsuchenden *die Zeit, die die Frau braucht* auch gegeben wird, übergeht in eine Arbeitsphase, in der dann auch unter Berücksichtigung der institutionell vorgegebenen Zeitstrukturen das Gründungsprojekt in einem definierten Zeithorizont konkretisiert und realisiert werden muss.

Also da ist auch klar, dass entweder n Konzept geschrieben werden muss, geflügelte Worte wie Businessplan, ne, wie viel Geld brauch ich, wo verorte ich mich, wie viel Zeit geb ich mir noch und wenn ich aus Arbeitslosengeld I gründe, habe ich noch die Gelegenheit, habe ich noch die Restzeit übrig, kann ich daraus gründen und und und. Aber bis zum Status quo gehts wirklich darum, ganz persönlich in der Zeit, die die Frau braucht (Z.221-227)

**Vernetzen** Vor dem Hintergrund dieses prozessualen und ganzheitlichen Beratungsverständnisses wird ersichtlich, dass im Verlauf der Beratung sehr unterschiedliche Teilprobleme bearbeitet werden und dass dementsprechend auch sehr verschiedene Ressourcen zu deren Lösung benötigt werden. Keineswegs zufällig spielt daher Vernetzung ebenfalls eine zentrale Rolle für das Beratungsverständnis: Einerseits erscheint die Beratungstätigkeit als eine vernetzte in Hinblick auf die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen, andererseits ist die Beratungstätigkeit auch eine vernetzende in Bezug auf die Gründerinnen. Gerade wenn die Ratsuchenden eigentlich gar keine intensive psychosoziale Beratung in Bezug auf ihren Gründungsprozess benötigen, kann eine gezielte Vernetzung der Gründerinnen gar ein *methodisches Arbeiten* in der Beratung ersetzen:

Also ich könnte berichten von ner Frau, die gar nicht viel, die einfach wirklich nur Kontakte brauchte, die ziemlich klar hatte, was sie wollte. Da brauch ich methodisch auch gar nicht viel zu arbeiten. Solche Menschen oder in dem Fall Frauen, da find ichs immer wichtig, die zu vernetzen, die mit den richtigen Menschen in Kontakt zu bringen und dann gehen die ihren Weg. In der Regel. (Z.130-136)

Zur planvollen beratungsinduzierten Vernetzung gehört aber nicht nur, einzelne Gründerinnen *in Kontakt mit den richtigen Menschen zu bringen*, sondern auch, als ein institutioneller Netzwerkknoten zu fungieren: Mit dem Angebot einer Gründerinnenwerkstatt wird ein Netzwerk unter den Gründerinnen aufgebaut, in dem die Gründerinnen auch über das Ende des eigentlichen Beratungsprozesses hinaus



Unterstützung erhalten sollen, nun allerdings aus dem Kreise von Peers. Im Vordergrund steht dabei keinesfalls eine psychosoziale Funktion, sondern es geht vor allem um ganz 'handfeste', instrumentelle Formen wechselseitiger Unterstützung zwischen den Frauen in Hinblick auf ihre Gründungsprojekte:

wir denken, dass jede ihr Kompetenzumfeld hat und die Frauen haben als neue Gründerinnen alle wenig Geld und die unterstützen sich. Also die Eine ist Fotografin, die sagt okay, mach du mir meine Buchhaltung, ich mach dir Fotos für deine Bewerbung oder für deine Website und ich mach dir die Website, dafür mache ich dir ne Massage, weil du hast bestimmt Rücken.. also die unterstützen sich unentgeltlich untereinander, was ich für ne Anfangsgründungsphase für wichtig halte. Später, denke ich mir, ist es auch wichtig, dass sie ihren Preis kennen und das auch unbedingt *nehmen* (Z.297–306)

Begründet wird die Notwendigkeit zur Vernetzung hier zunächst damit, dass die Frauen gerade in der Gründungsphase nicht über das ökonomische Kapital verfügen, um sich benötigte Dienstleistungen im Gründungsprozess – wie z.B. den Aufbau einer Webpräsenz für das Unternehmen – am freien Markt einzukaufen. Deshalb wird im Netzwerk ein 'alternativer' Markt in Form eines Tauschringes errichtet, bei dem die Gründerinnen ihre jeweiligen Kompetenzen im Modus des quid pro quo einander zur Verfügung stellen. Dem ganzheitlichen Beratungsverständnis sowie den typischen Gründungsprojekten entsprechend, werden dabei keineswegs nur unternehmensbezogene, sondern auch personenbezogene Dienstleistungen getauscht, so kann auch eine Rückenmassage als adäquate Gegenleistung akzeptiert werden. Gleichzeitig macht Frau Linden aber deutlich, dass dieser geschützte Marktplatz nur temporärer Natur sein darf, er stellt damit eine Vorbereitung für die Gründerinnen dar, ihre Dienstleistungen *später unbedingt* für angemessene Preise am freien Markt anbieten zu können.

Die Beratung von Frau Linden nutzt Vernetzung bzw. (abermals analog zu Konzepten der Sozialen Arbeit) Netzwerkarbeit also, um wertvolle Ressourcen für die Gründungsphase im sozialen Umfeld der Gründerin zu erschließen und dient darüber hinaus selbst als ein neuer Knotenpunkt in deren Netzwerk, über den gezielt Frauen zusammengebracht werden, die sich in einer ähnlichen Situation befinden: Gemein ist ihnen nicht nur eine geringe ökonomische Kapitalausstattung, sondern auch, dass sie alle zukünftig Produkte und Dienstleistungen an einem Markt werden anbieten müssen. Damit stellt die Vernetzung unter den Gründerinnen auch ein pädagogisches Projekt dar, denn hier wird ein geschützter Übungsraum für die unternehmerische Tätigkeit und das eigene Marketing konstruiert. Darüber hinaus werden aber auch ganz konkrete Effekte für einen erfolgreichen Markteintritt erwartet, denn die anderen Frauen *sind ihre zukünftigen Kundinnen auf der einen Seite, was nicht unklug ist und das sind ja auch wieder Multiplikatorinnen, wenn die zufrieden sind* (Z.319ff.).

Neben der Vernetzung der Gründerinnen untereinander spielt aber auch die Vernetzung mit anderen Organisationen aus der Gründungs- oder Beratungsszene eine

wichtige Rolle. Auch dies schuldet sich dem ganzheitlichen Beratungsverständnis Frau Lindens, welches beinhaltet, dass in der Beratung auch solche psychosozialen Problemlagen aufgedeckt werden, die nicht durch Frau Linden selbst bearbeitet werden können. So kann das oben angeführte Problem einer Gründerinnen mit ihrem Mann es z.B. auch nötig machen, dass die Paarbeziehung einer eigenständigen Bearbeitung unterzogen werden muss, die dann aber in einer professionellen *Paarberatung* erfolgen muss, an welche Frau Linden weitervermittelt (Z.760ff.). Um solche Verweisstrukturen realisieren zu können, ist es wiederum notwendig, dass die Beratungseinrichtung ihrerseits ein breites Netzwerk zu Organisationen und Professionellen aufbaut und pflegt:

Aber dann die richtigen Leute zu kennen, die man ansprechen kann, das ist dann wieder die Vernetzung, das ist dann wichtig, das ist nicht nur auf kleiner Sellburger Ebene so gewesen. Wir sind auch im ganzen Bundesland über unseren Träger [...] vernetzt. Und so weiter und so weiter. Also das fand ich immer ganz wichtig, Netzwerke. (Z.940-945)

### **Pädagogische Praktiken: Methodisierung der Lebensführung und Biografiearbeit**

In der oben geschilderten Idee der Gründungswerkstatt dokumentiert sich bereits, dass für Frau Lindens Beratung das Prinzip der Einübung eine zentrale Rolle spielt. Auf der Grundlage einer konsequenten Prozessualität der Beratung vollzieht sich eine Entwicklung von einer durch die Beraterin geleisteten Vermittlung über die schrittweise, über einen durch sie begleiteten und kontrollierten Aneignungsprozess hin zu einer selbstständigen alltagspraktischen Nutzung von Wissensbeständen durch die Gründerin. So schildert Frau Linden etwa den Prozessverlauf in der Gründerinnenwerkstatt wie folgt:

Letztes Jahr Oktober, November, auf dem Unternehmerinnentag, so um die Zeit rum hamm wir das angefangen, ist mittlerweile ne Gruppe, die auch *alleine* arbeiten kann, also wir werden uns auch jetzt im nächsten Jahr also im nächsten Monat da raus ziehen und sagen, so das war quasi der Anstoß, der Anschub, ihr schafft das selber, ihr habt euch nen Rahmen gegeben. Was soll passieren an einem solchen Abend? Es wird dokumentiert, also es gibt n Protokoll, es gibt Einladungen und das sind natürlich immer wieder die selben Frauen, die das dann auch tun. Klar. Wie bei jeder Gruppe gibts nur eine die spricht, die eine schreibt [lachend] ist so. Und die werden das alleine jetzt hinkriegen. Die werden mich vermutlich hin und wieder einladen. (Z.329-340)

Das langsame Zurückziehen der Pädagogin ist hier eine ganz wesentliche pädagogische Figur, die sicherstellt, dass die Autonomie der Lebenspraxis ihrer Klientinnen mittelfristig (re-)konstituiert wird und sich keine diese Autonomie strukturell

verunmöglichte pädagogische Dauerbeziehung etabliert. Nachdem der *Anstoß* durch die Beraterin gegeben wurde und nach einer Phase, in der die Gründerinnen sich (unter der Begleitung durch Frau Linden) selbst *einen Rahmen gegeben hat*, verfügt die Gruppe nun über etablierte zeitliche Strukturen, zielführende Arbeitsweisen und eine interne Sozialstruktur, welche ein nachhaltiges selbstständiges Arbeiten ermöglicht. Frau Linden zieht sich nun aus der regelhaften Begleitung zurück und steht in einer nächsten Phase nur noch *hin und wieder* bei Bedarf zur Verfügung und muss dann gezielt von Seiten der Gruppe *eingeladen* werden.

In dieser Passage dokumentiert sich auch die hohe Bedeutung, die Frau Linden strukturierten Arbeitsweisen beimisst. Die pädagogische Figur der Einübung und der zunehmenden Verselbständigung der KlientInnen gelingt vor allem auch dadurch, dass den Gründerinnen im Verlauf der Beratung Methoden an die Hand gegeben werden, mittels derer sie künftig zu einer eigenständigen Problemlösung befähigt werden. Durchaus könnte man das diesen pädagogischen Praktiken unterliegende Projekt als eine Methodisierung der Lebensführung, als ein Rationalisierungsprojekt im Sinne der protestantischen Ethik Webers<sup>9</sup> verstehen.

auch ne Wichtigkeit, dass diese ganzen Zahlen die dahinter stehen hinter Gründung unsäglich wichtig ist, da Ordnung rein zu bringen, nicht alles in n Schuhkarton packen und einmal zum Steuerberater. Sondern halt tatsächlich zu sagen, die Belege sind wichtig, die müssen aufgeklebt, die müssen abgeheftet, die müssen sortiert werden, also solche Arbeiten ernst zu nehmen. Sonst hat man irgendwann ein riesen Chaos. (Z.1250-1257)

Dieses Projekt erfordert es aber, nicht nur in der Beratung selbst (didaktische) Methoden einzusetzen, um z.B. eine Zeitplanung oder ein Marketingkonzept zu erstellen. Vielmehr zielt die Beratung darauf, die Alltagspraxis der Klientinnen nachhaltig zu verändern, indem ihnen Methoden der alltäglichen Lebensführung vermittelt und deren alltagspraktische Anwendung eingeübt wird. Diese auf eine Verinnerlichung zielende Einübung methodisierten Handelns erfolgt vor dem Hintergrund einer planvollen pädagogischen Relationierung von Vermittlung und Aneignung.

wenn ich.. so an die Planung rangehe, dann bring ich ihnen oder zeig ich ihnen eine Methode, die ich immer noch ganz sinnvoll finde, das Mindmapping als Methode, zu gucken- oder manchmal ganz spielerisch zu sagen: Wenn sie ne Party planen, kann man da genau so gut ne Party mit planen wie ihre Gründung. Und manchmal erst

---

<sup>9</sup> „wache, rational beherrschte Lebensführung und Vermeidung aller Hingabe an die Schönheit der Welt oder die Kunst oder an die eigenen Stimmungen und Gefühle sind die Anforderungen, Disziplinierung und Methodik der Lebensführung das eindeutige Ziel, der »Berufsmensch« der typische Repräsentant, die rationale Versachlichung und Vergesellschaftung der sozialen Beziehungen die spezifische Folge der okzidentalen innerweltlichen Askese im Gegensatz zu aller anderen Religiosität der Welt“ (Weber 1980, S. 337).

über so n Umweg, so n ganz spielerisches Element oder n Kinderbetreuungsplatz zu suchen, wie mach ich das, bevors dann in die Gründung geht, also so Methoden auch ausfüllen zu lernen. [...] Und das braucht natürlich immer n bisschen Zeit. Ne. (Z.724-733)

Zunächst wird den Gründerinnen die neue Methode – hier z.B. das Mindmapping – *gezeigt* und sodann auf ein lebensweltliches, nicht existenzielles Problem wie etwa die Planung einer Party angewendet. Auf diese Weise findet zunächst eine *spielerische* Aneignung der neuen Methode statt, sodass sie in der Folge auf zunehmend alltagsweltferne, komplexe oder außerordentliche Aufgaben wie etwa auf die Suche nach einem *Kinderbetreuungsplatz* und schließlich auch auf die Unternehmensgründung angewendet werden kann. *Bevor es dann in die Gründung geht*, es also 'ernst' wird, dient die Beratung von Frau Linden dazu, sich neue Formen eines methodisierten Umgangs mit Problemen anzueignen und zwar im umfassenden Wortsinne eines Sich-ganz-zu-eigen-machens: Die Gründerinnen sollen diese Methoden *auszufüllen lernen*.

In diesem Begriff deutet sich auch an, dass die geschilderte pädagogische Praxis keinesfalls nur darauf abzielt, eine kompetente instrumentelle Beherrschung der jeweiligen Methode seitens der Gründerin zu ermöglichen, sondern vielmehr in einer umfassenden Weise dafür Sorge trägt, dass sich durch die Anwendung auf die unterschiedlichsten Probleme eine universelle Verankerung der Methode im Alltagshandeln der Gründerinnen vollzieht. Die Beratungspraxis richtet sich also nicht (nur) auf eine konkrete Problemlösung, sondern (auch) darauf, der Gründerin *Möglichkeiten an die Hand zu geben für einen zukünftigen autonomen Umgang mit Problemlagen* (Z.761).

Eine zentrale Bedeutung für dieses Projekt einer Methodisierung der Lebensführung der Gründerinnen kommt dem planvollen Umgang mit Zeit zu; die korrespondierende Methode ist (abermals ein visualisierend-strukturierendes Verfahren) der Zeitstrahl:

wenn die Gründungs- klarer wird, erarbeitet ich in der Regel mit den Frauen n Zeitstrahl, also wenns in die Umsetzung geht, als Methode. Zu überlegen: was ist im privaten Bereich, was was speziell wenn Kinder da sind ganz wichtig, im beruflichen, wenn sie noch vielleicht noch n Job haben oder wenn sie arbeitslos sind was muss ich beachten, wenn ich in der Gründungsphase bin, was muss ich beachten, wann müssen die Flyer- also bis hin zu wann müssen die Flyer gedruckt sein, also dass man sich quasi n Jahr vornimmt und überlegt, wann muss ich kündigen und wann kann ich starten (Z.702-711)

Der Zeitstrahl wird von Frau Linden in dieser Passage zunächst als eine Methode eingeführt, die vor allem dann zum Einsatz kommt, wenn das Gründungsprojekt bereits konkretisiert ist und es *in die Umsetzung geht*. Er stellt die Methode der

Wahl dar, um die Komplexität der Lebenslagen der Gründerinnen abzubilden und sie zugleich in eine Temporalstruktur einzubetten. Angefangen bei der aktuellen Situation hin zur abgeschlossenen Existenzgründung werden dabei die Anforderungen im privaten Bereich ebenso abgebildet wie berufliche Rahmenbedingungen und konkrete ‚To-dos‘ im Gründungsprojekt, z.B. der Druck von Flyern.

Wenngleich Methoden der Zeitplanung und des Zeitmanagements in sämtlichen Gründungsberatungen eine wichtige Rolle spielten, deutet sich in dieser Passage aber doch an, dass in Frau Lindens Beratungspraxis keine technokratische, auf den Ablaufplan für das Gründungsprojekt reduzierte Zeitplanung erfolgt. Vielmehr zeigt sich hier abermals eine ganzheitliche Perspektive, im Zeitstrahl sollen sämtliche wesentliche Existenzbedingungen der Ratsuchenden visualisiert werden. Das Gründungsprojekt erscheint damit auch als ein biografisches Projekt für die GründerInnen.

Als biografisches Projekt aber ist die Methodisierung des Umgangs mit Zeit nicht nur in die Zukunft gerichtet, sondern stets verwiesen auf die gesamte Biografie der Gründerin. Ausschließlich die aktuelle Lebenslage in der Zeitplanung für das Gründungsprojekt zu berücksichtigen, greift nicht weit genug, vielmehr leitet sich für Frau Linden der Bedarf für ein biografisches Arbeiten ab.

Was ganz wichtig ist Zeitpläne zu entwickeln, also Zeitmanagement ist immer n ganz großes Thema, auch zu überlegen: ja, was stell ich mir denn vor. Die meisten kommen dann, wenn sie unter Druck sind und sagen: jetzt will ich gründen – Aha, ne. Dann denk ich für mich manchmal warum sind sie nicht schon ein paar Jahre eher gekommen, weil es wäre die Möglichkeit gewesen aufm Papier. Wenn ich mir dann die Geschichte anhöre, war es schier unmöglich aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dass Partnerprobleme da waren oder was auch immer. Also viele Frauen tragen dermaßen riesen Päckchen an Druck mittlerweile mit sich rum, psychosozialen Druck, Mobbing ist n riesen Thema. Bis die dann mal aus ihren Arbeitsprozessen rauskommen und sitzen dann hier, jetzt will ich aber gründen, weil ich will jetzt meine eigene Chefin sein, ich lass mir nix mehr sagen. Ja, das sind die unterschiedlichsten Themen, das ersmal raus zu filtern, wo liegt aber auch der Knackepunkt, der die Zeit... ja n bisschen.. also wos wichtig ist, die Zeit n bisschen zu unterteilen. (Z.164-181)

In dieser Passage wird verdeutlicht, dass nur über ein biografisches Arbeiten die Ursachen und Wirkungszusammenhänge aufgedeckt werden können, welche für bestimmte Problemlagen relevant sind, bis hin zum Scheitern des Projekts: *also wenn ich das nicht im Blick hab, dann weiß ich auch gar nicht warum manchmal Gründungen scheitern, dann wundert man sich: Wieso, die war doch gut aufgestellt* (Z.544ff.). Dementsprechend kann aber auch nur auf dieser Grundlage eine zielführende Planung des Gründungsprojekts erfolgen. Zunächst reagiert Frau

Linden in der obigen Passage mit einem gewissen Unverständnis für sich unter Zeitdruck realisierende Gründungsprojekte und wirft die Frage auf: *Warum sind Sie nicht schon ein paar Jahre eher gekommen?*

Die Beraterin darf sich hierbei aber nicht auf die augenscheinliche oder formal (*aufm Papier*) gegebene Möglichkeit verlassen. Es bedarf einer vertieften Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Fall, sie muss sich zunächst die *Geschichte anhören* und dabei den jeweiligen *Knackepunkt* finden, um ihn wirklich verstehen und so auch ein Verständnis dafür entwickeln zu können, dass es für die Gründerin 'in Wahrheit' *schier unmöglich* war, ihr Projekt früher zu verfolgen. Daher verbinden sich in der Beratung von Frau Linden mit Methoden der prospektiven biografischen Planung notwendig auch immer Methoden der retrospektiven biografischen Arbeit, mittels derer die Biografie der Gründerinnen nicht nur als möglicher Problemhorizont, sondern als Quelle wichtiger Ressourcen für das Gründungsprojekt in den Blick genommen wird.

Also unglaublich viele Ideen, aber wie komme ich auf die Idee wenn ich nicht weiß was ich *machen* will. In der Regel sieht das so aus, dass ich mir von den Frauen erzählen lasse, was ihr Hintergrund ist, vielfach steht das ja auf unserem Erstkontaktbogen schon. Deutlich wird da fast immer, dass es mit dem ursprünglichen Beruf recht wenig zu tun hat, dass die gerne was anderes machen wollen oder schon lange nem Traum nachhängen und den endlich jetzt verwirklichen können, weil sie ja gar keinen anderen Weg mehr finden. Das raus zu arbeiten hat viel mit Biografie zu tun: Wie habe ich gelernt zu lernen? Wo liegen meine Stärken und Schwächen? Was mach ich besonders gerne? Was kann ich gut? Und das auch erstmal völlig unsortiert sammeln. Das sind oft Aufgaben, die über mehrere Wochen verteilt hier entwickelt werden, mit nach Hause genommen und hier wieder ausgewertet werden. (Z.150–164)

Dabei macht Frau Linden aber deutlich, dass eine oberflächliche Analyse der biografischen Verläufe nicht hinreichend ist: Wie gezeigt wurde, findet beispielsweise auch in der Gründungsberatung der IHK die Biografie der GründerInnen Berücksichtigung, aber zumeist in einer Fokussierung auf die formale (Aus-)Bildung und die bislang erworbenen Berufserfahrungen der GründerInnen. Aber gerade bei den Gründerinnen, die Frau Lindens Beratung aufsuchen, zeigt sich, dass das Gründungsprojekt *mit dem ursprünglichen Beruf recht wenig zu tun hat*, häufig befinden sie sich an einer (berufs-)biografischen ‚Sollbruchstelle‘ wie z.B. beim Wiedereinstieg nach einer Familienphase oder im Falle von längerer Arbeitslosigkeit, die es nahelegt, dass sich die Berufsbiografie eben gerade nicht bruchlos wird fortsetzen können. Die Gründung wird zum Traum- oder Alternativprojekt, *weil sie ja gar keinen anderen Weg mehr finden*.

Daher werden in Frau Lindens Beratung umfänglichere biografische Reflexionen nötig, die eben nicht nur die Erwerbsbiografie im engeren Sinne in den Blick

nehmen, sondern vielfältige Formen biografischer Erfahrungen einholen, um diese für das Gründungsprojekt fruchtbar zu machen. Erforderlich wird damit eine breit angelegte Analyse biografischer Potenziale, indem *erstmal völlig unsortiert gesammelt* wird. Doch auch hierbei erfolgt zugleich eine Einübung in die Methoden biografischen Reflektierens, welche die Gründerinnen schließlich unter Begleitung durch Frau Linden eigenständig anzuwenden lernen: Einzelne Aufgaben werden mit nach Hause genommen und dann in der Beratung ausgewertet, denn *biografisches Lernen muss auch mal gemacht, geübt werden. Das kann man nicht mal eben: so jetzt mach ich das* (Z.797f.).

Notwendig geht diese biografische Reflexion zurück bis ins Kindesalter, denn wenn es *um Dinge geht, die ich gerne mache, die ich gut kann, dann sind die manchmal auch da zu finden. Nämlich ganz früher. Ja, das alles rauszuarbeiten in unterschiedlichsten Methoden oder auch Gesprächen* (Z.216ff.) ist ein zentraler Bestandteil der Beratungspraxis von Frau Linden. Dieser Biografiearbeit legt Frau Linden implizit ein pädagogisches Entwicklungsmodell – eine Bildungstheorie – zu Grunde, welche die Bedeutung von Krisen bzw. deren Überwindung als wichtige biografische Momente für Lernprozesse identifiziert.

Unter biografischem Lernen verstehe ich genau die Hürden, die ich im Leben genommen hab umsetzten in Krisensituationen wenn das wenn wir jetzt auf das Thema Arbeit gucken, ne, jeder Mensch lernt mit Krisen umzugehen. Es gibt in der Biografie überall Krisen, es gibt gute Zeiten, es gibt schlechte Zeiten, sich zu- auf die Stärken zu besinnen, sich zu überlegen: wie hab ich diese Krise gemeistert, wie hat sich das angefühlt und ich verspreche ihnen in die Hand, wenn man sich das vergegenwärtigt, kann ich dieses Gefühl abrufen. Und mit so nem Stärkegefühl kann man viel besser ne Krise bewältigen als wenn ich wieder durch dieses Molochthal durch will und so als wenn ich das noch *nie* geschafft hätte. Also manchmal ist es auch gut, mal so n Krisenpanorama zu erstellen, um zu sehen: was mach ich jetzt hier eigentlich für nen Stress, ich habs doch schon so oft geschafft. Und das hilft. (Z.802-815)

In der Passage entfaltet Frau Linden das Potenzial krisenbezogener Lernprozesse in der Biografie auf zwei Ebenen während eine potenzielle dritte Ebene allerdings nicht explizit thematisiert wird, nämlich das im engeren Sinne inhaltliche Lernen aus Krisen, also die Aneignung von spezifischen (beruflichen, fachlichen, überfachlichen) Wissensbeständen. In der Passage wird vielmehr einerseits die Ebene einer Art generalisierbaren Krisenbewältigungskompetenz angesprochen und andererseits auf die Erfahrung der erfolgreichen Krisenbewältigung als ein Erfolgserlebnis abgestellt, das insbesondere unter ‚motivatorischen‘ Gesichtspunkten auch für die Bewältigung aktueller Problemlagen Relevanz gewinnt, indem es Sicherheit und Zutrauen, ja insgesamt ein *Stärkegefühl* vermittelt. Hierin zeigt sich abermals, dass die pädagogischen Praktiken von Frau Linden selten auf die Vermittlung

von spezifischen Wissensbeständen und Kompetenzen in stringenter Ausrichtung auf das Gründungsprojekt hin orientiert sind, sondern durchgehend darauf bezogen sind, den Gründerinnen generalisierbare Methoden zu vermitteln, welche sie nutzen können, um existenzielle Problemlagen eigenständig zu bearbeiten.

### Institutionalisierte Praktiken

Im Gegensatz zur IHK mit ihrem gestuften, curricular arrangierten Angebot für GründerInnen, welches schließlich in der Einzelberatung seinen 'Höhepunkt' findet, stellt die Einzelberatung für die Frauenberatungsstelle die zentrale Angebotsform dar. Hier hat sich aber offenbar eine starke Veränderung vollzogen, denn wie Frau Linden schildert, spielten auch seminarförmige Bildungsangebote früher eine durchaus zentrale Rolle innerhalb der Einrichtung:

was wir nicht mehr machen, ist Bildung, das hamn wir früher viel gemacht für die Gründerinnen. Wir hatten, ich kann ihnen gleich mal so n paar Sachen zeigen, n sehr umfangreiches Bildungsprogramm... das machen wir nicht mehr, weil wir leider weder die Möglichkeit hamn, Druckkosten für n Programm, noch verschicken können, noch ... ja, das alles in Gang zu bringen. Das hat sich zwar finanziell selber getragen, aber.. also die, das quasi, was die Referentinnen verdient haben, ist über die Kursgebühr reingekommen aber wir haben heute keine Druckkosten mehr und keine Person mehr, die Bildungsprogramm macht. (Z.348-358)

Das ehemals *sehr umfangreiche Bildungsprogramm* der Einrichtung kann unter den aktuellen organisationalen Bedingungen nicht mehr angeboten werden: Dabei sind es keineswegs die Kosten für die Durchführung der Kurse selbst, welche nicht mehr aufgebracht werden können, sondern vielmehr ein Mangel an den Ressourcen, die benötigt würden, um *alles in Gang zu bringen*: Dem Ein-Frau-Unternehmen fehlt eine Mitarbeiterin, welche die konzeptionelle Arbeit der Erstellung eines Bildungsprogramms übernehmen könnte. Obwohl sich ein Kursangebot also finanziell selbst tragen würde und – wie damit zugleich impliziert wird – ausreichende Teilnehmerinnenzahlen potenziell zu erreichen wären, scheitert diese Option an der Erstellung des Programms; symbolisch konkretisiert sich Frau Lindens Empfinden einer grundsätzlichen Mangelsituation auch in dem Hinweis darauf, dass schon aufgrund der *Druckkosten* die Erstellung eines Programms im materiellen Sinne nicht geleistet werden könne.

Unter den aktuellen Bedingungen einer geringen materiellen und personellen Ressourcenausstattung der Einrichtung findet somit eine starke Konzentration auf das 'Kerngeschäft' der Einzelberatung statt. Um trotz fehlender eigener Ressourcen dennoch Angebote für Gründerinnen realisieren zu können, bildet die Nutzung von Netzwerkressourcen eine wichtige komplementäre Strategie; insbesondere die



bereits angesprochene Gründerinnenwerkstatt basiert im Kern darauf, die Ressourcen der Gründerinnen füreinander fruchtbar zu machen und dabei die Begleitung durch die Einrichtung (und somit auch die von der Beratungseinrichtung aufzubringenden Ressourcen) sukzessive zu minimieren.

Bezogen auf den Gesamtverlauf einer Gründungsberatung bei der Frauenberatungsstelle lassen sich somit aber doch drei unterschiedliche Angebote differenzieren, die (zumindest lose) aneinander gekoppelt und (zumindest für einen ersten 'Durchlauf') auch aufeinander aufbauend angelegt sind: Ausgangspunkt für den Beratungsprozess bildet in allen Fällen die offene Beratungssprechstunde, die schon seit Jahren immer dienstags für zwei Stunden am Vormittag stattfindet. Beworben wird diese offene Beratungssprechstunde über die Website der Einrichtung sowie durch ein wöchentliches Inserat in der Lokalzeitung, wesentlich sei für ihre Bekanntheit aber insbesondere die *Mund-zu-Mund-Propaganda* (Z.97), vor allem bei den *Frauen mit Migrationshintergrund, weil die kommen nicht über Handzettel oder Presse, sondern wenn die Freundin oder die Nachbarin oder die Schwester sagt: geh mal dahin, dann geht das in der Regel* (Z. 105ff.). Die offene Beratungssprechstunde dient somit vor allem dazu, in hoher Kontinuität eine möglichst niedrigschwellige Zugänglichkeit zum Beratungsangebot zu ermöglichen.

Im Rahmen dieser offenen Beratungssprechstunde entscheidet sich dann zu meist, wie der Beratungsprozess weiter verlaufen wird. Ein wichtiges Instrument stellt dabei der Erstkontaktbogen dar, der den institutionalisierten Startpunkt der Beratung bildet: Der Auftakt der Interviewsituation zeigt, dass der Bogen tatsächlich unmittelbar nach der Begrüßung und vor dem ersten tatsächlichen Gespräch zum Einsatz kommt. Der zweiseitige Bogen wirkt hinsichtlich der enthaltenen Fragen und ihrer Form seltsam uneindeutig und changiert zwischen einem standardisierten Fragebogen zur Erhebung von 'hard facts', einem Tool zur Unterstützung von Selbstreflexion und einem bürokratischen Verwaltungsinstrument.

Tatsächlich werden auch auf dem Bogen selbst dessen unterschiedliche Nutzungsdimensionen angesprochen: Erstens soll er *uns als Grundlage für das Gespräch mit Ihnen dienen*, indem hier vielfältige (potenziell) beratungsrelevante Hintergrundinformationen zum Fall festgehalten werden, so z.B. zur Bildungs- und Berufsbiografie oder zur aktuellen Erwerbssituation der Ratsuchenden, bildet er den Ausgangspunkt für eine Falldokumentation im Sinne einer aktenförmigen informatorischen Ressource für die Beratung.<sup>10</sup> Zweitens stellt der Erstkontaktbogen aber auch ein Instrument für die Ratsuchenden dar, mit dem sie sich *umfassend auf Ihr Anliegen in der offenen Beratung vorbereiten* sollen. Durch diese Hervorbringung von Selbstvergewisserung über Zielstellungen und deren gleichzeitige Dokumentation stellt der Bogen einen ersten Schritt zu einer vertragsförmigen

---

<sup>10</sup>Wie Frau Linden aber bereits in der Eingangserzählung betont hat, ist der Bogen anonym, weshalb offen bleibt, wie sich dessen Verwendung in der Beratung praktisch vollzieht, wenn keine Zuordnung zu einer konkreten Person erfolgen kann.

Die organisationalen Anforderungen an die aktenförmige Falldokumentation sind aber aufgrund der Größe der Einrichtung nicht wie in anderen Zusammenhängen gegeben, wo potenziell mehrere BeraterInnen Zugriff auf eine Falldokumentation nehmen können müssen.

Definition der Beratungstätigkeit im Sinne eines Beratungskontrakts dar. Drittens schließlich werden die *anonymen Angaben als Beleg über unsere Beratungstätigkeit* genutzt, der Erstkontaktbogen dient damit sowohl innerhalb der Organisation (bzw. des Trägervereins), vor allem aber wohl nach 'außen', gegenüber ihren öffentlichen Finanzierungsquellen, als ein wichtiger Nachweis über ihre Tätigkeit. Gerade die institutionalisierte Praxis, den Bogen unbedingt und unmittelbar zu Beginn des ersten Kontakts einzusetzen, weist auf seine Bedeutsamkeit als Quelle der Beschaffung von stets in Frage stehender Legitimität hin.

Aus der sich in der offenen Beratungssprechstunde vollziehenden Erstberatung leitet sich ab, inwieweit eine weitere Beratung gewünscht wird und ob diese in der Frauenberatungsstelle erfolgen soll oder ob eine Verweisung an eine andere Einrichtung sinnvoller scheint. So ergeben sich dann jene Fälle, die in einen regelhaften Beratungsprozess eintreten. Frau Linden bearbeitet parallel in der Regel *so sieben, acht laufende Beratungen, mehr schaff ich auch alleine nicht, weil es muss ja auch immer was abgeschlossen werden, um was Neues nehmen zu können, ne, von daher nicht zu viel* (Z.1223). Die Beratungsgespräche finden dann für gewöhnlich in einem *Zwei-Wochen-Rhythmus* (Z.1218) statt, wie lange aber der Beratungsprozess insgesamt andauert, entscheidet sich erst in seinem Verlauf in Abhängigkeit von gewünschten und erzielten Ergebnissen. Für die Gründerinnen gibt es dann ein drittes Element, das sich vor allem an jene Frauen richtet, welche die Gründung abgeschlossen haben bzw. sich mit ihrer Unternehmung aktuell in der Startphase befinden und keine laufende Beratung mehr in Anspruch nehmen müssen:

Wir hatten früher n Existenzgründerinnenstammtisch. Der hatte sich aber eigentlich überholt, weil die Frauen brauchten keine Kontakte mehr, weil sie selber schon jahrelang gegründet hatten und wir haben den dann eingestellt. Die waren selber Unternehmensberaterinnen und haben ich hab denen wieder Gründerinnen geschickt, also so weit waren die. Von daher dachte ich die machen ihren Weg selber. Dann haben wir uns überlegt, für die Frauen, die neu gründen eine Kompetenzwerkstatt zu gründen. Und in dieser Kompetenzwerkstatt, die sich im Augenblick noch ausschließlich aus Frauen, die hier in der Beratung waren, speist, sind ungefähr so zehn bis fünfzehn. (Z.116-126)

Der Existenzgründerinnenstammtisch wurde eingestellt, weil Frau Linden dafür keinen Bedarf mehr bei den Beteiligten sah: Bei den dort aktiven Frauen lag die Gründung schon *jahrelang* zurück, sodass es sich mittlerweile eher um einen Unternehmerinnenstammtisch handelte. Als etablierte Unternehmensberaterinnen sollten sie ihre Dienstleistung aber selbstständig am Markt anbieten, die *machen ihren Weg selber*. Gleichzeitig stellen sie eine wertvolle Ergänzung der Netzwerkkressourcen dar, indem Gründerinnen, die eine Unternehmensberaterin suchen, gezielt an diese 'Ehemaligen' weiterverwiesen werden und damit im Kreis des Vertrauten verbleiben können. In der jüngst eingerichteten Kompetenzwerkstatt ist,

wie oben bereits beschrieben, nach der Anschubphase, in der Frau Linden dieses Angebot noch intensiv begleitet hat, nun eher ein weitgehend selbstständiges Arbeiten vorgesehen.

Trotzdem bleibt dieses Peer-Counseling-Modell ganz klar in der Verantwortung von Frau Linden: Neben der oben geschilderten Begleitung beim Aufbau selbstständiger Arbeitsstrukturen bringt sie wiederum Ressourcen aus ihrem Netzwerk ein, z.B. *Infos, die ich von der Wirtschaftsförderung kriege oder von der IHK oder wenns große Veranstaltungen* (Z.339f.) gibt. So verbleiben die Gründerinnen in einem Netzwerk, indem sie bei Bedarf natürlich jederzeit wieder die Einzelberatung in Anspruch nehmen kann, *also das ist so dieses Allround, also sie können wenn sie wollen die Beratung haben, auch sehr unkompliziert, sie können an dem Netzwerk teilnehmen, sie kriegen Infos* (Z.345ff.).

Im Gegensatz zur IHK, für die ein klares Prozessmodell der Gründung die Grundlage bildet für eine curriculare Abfolge von Angeboten, welche die GründerInnen durchlaufen und das mit der erfolgten Gründung auch sein Ende findet, findet sich in der Frauenberatungsstelle ein netzwerkförmiges und auf Dauer angelegtes Arrangement. Dies zeigt sich nicht nur anhand der Angebote, die jede Ratsuchende je nach individueller und aktueller Bedarfslage nutzen kann, sondern vor allem darin, dass hierbei *Frauenzusammenhänge* (Z.380) sowohl die Basis als auch das Ergebnis der Tätigkeit der Beratungsstelle bilden: Sie rekuriert nicht nur (wie bereits anhand der Eingangserzählung dargestellt) auf *die Frauen* als Adressatinnenkreis, der als 'community' konzeptualisiert wird, sondern betreibt selbst auch 'community building' durch die vernetzende Herstellung von *Frauenzusammenhängen*.

Diese institutionalisierte Praxis beinhaltet auch, dass die Verbindung zur Frauenberatungsstelle nicht als eine temporäre, sondern prinzipiell als eine zeitlich unbegrenzte angelegt ist. Die Beratungsstelle übernimmt damit die Funktion eines wichtigen Knotenpunktes innerhalb eines sozialen Netzwerks, sodass auch eine latente Begleitung über längere Lebensspannen hinweg möglich wird in die sich manifeste Phasen von Beratung im Bedarfsfalle einlagern. So entsteht der Eindruck einer weitgehenden Entlastetheit der Gründungsberatung von Zeitzwängen und von einer Einrichtung, die Sicherheit bietet, indem sie jederzeit zur Verfügung stehen wird, wenn eine Frau (wieder) Unterstützung benötigt.

mir fällt da gerade ne Berufsrückkehrerin ein, die immer wieder bis zu einem ganz bestimmten Punkt gekommen ist und dann sich nicht getraut hat. Die total gerne gegründet hätte, die total gut war in ihrem Job, die es nicht geschafft hat. Ne, also das gibt es auch. Die nie, obwohl sie es gerne immer wieder wollte und die Knackpunkte auch klar waren, ist sie nie da drüber gegangen. Sie hat sich einfach letztendlich nicht getraut, weil die Sicherheit nicht gegeben war. Und diese Frau war so.. darauf bedacht, in Sicherheit ihre Kinder *finanziell*, ne, die finanzielle Sicherheit, dass sie sich nicht getraut hat letztendlich und die Idee war so

toll [lacht]. Okay. Das gibts auch. Also ne tolle Idee, wo ich manchmal denke: wer weiß, vielleicht schafft sies in fünf Jahren. Manche Dinge gerade bei Berufsrückkehrerinnen brauchen so lange. (Z.459-472)

### **Pädagogische Professionalität: Reflexion zentraler Antinomien des Beratungshandelns**

Diese institutionelle Entlastetheit von einem unmittelbaren Zeitdruck ermöglicht es Frau Linden, zwischen Intervenieren und Zuwarten in ihrer Beratung abzuwägen. Wie bereits gezeigt wurde, gehört *Zeit lassen* zu den zentralen Maximen ihres Beratungsverständnisses, während gleichzeitig viele der geschilderten (methodisierten) Praktiken ihrer Beratung verdeutlichen, dass Zeit – auch im Sinne von zu planender Zeit und von zeitlicher Begrenzung – eine zentrale Rolle für das Beratungshandeln spielt. Auch in Bezug auf die Maxime des *Zuhörens* konnte gezeigt werden, dass die grundsätzlich non-direktive Orientierung der Beratungspraxis immer wieder auch gezielt durchbrochen wird, wenn die aktuelle Fallsituation dies erfordert. Insgesamt zeigt sich hierin, wie Frau Linden in ihrer Beratung immer wieder vermittelt zwischen dem Impuls, aktiv und direktiv einzugreifen und dem Versuch, durch geduldiges Zuwarten einen Möglichkeitsraum für eigenständige Entwicklungsprozesse der Gründerinnen zu eröffnen.

Die Relationierung von Eingreifen und Zuwarten ist gekoppelt an eine pädagogische Kommunikation, welche sich nicht auf die Überprüfung der Aneignung von im Rahmen der Beratung gezielt vermittelten Wissensbeständen beschränkt, sondern auch jene Aneignungsprozesse in den Blick nimmt, welche sich an im Alltag der Gründung sich bietende Lerngelegenheiten knüpfen. So werden nicht nur Lernprozesse, sondern umfassende biografische Bildungsprozesse im Sinne einer Veränderung der Welt- und Selbstverhältnisse der Gründerinnen in der Beratungspraxis von Frau Linden bearbeitet. Solche umfassenden Entwicklungsprozesse bedürfen nicht nur dem gekonnten Zuwarten auf den richtigen Zeitpunkt, die geeigneten Umweltbedingungen, unter denen sich eine aneignende Entwicklung vollziehen kann – sie sind zugleich riskante Prozesse insofern, als sie notwendigerweise immer eine psychosoziale Destabilisierung bedeuten, in der sich Bildungsprozesse erst vollziehen können. Frau Linden ist bewusst, dass ihre pädagogische Praxis immer auch den Charakter eines prinzipiell verletzenden Eingriffes aufweist.

Also wenn ich eine Stunde zur Verfügung stehe, ich frag die Frauen, wie es ihnen geht und es geht nicht immer allen gut, die hier rausgehen, das find ich okay, aber mir ist wichtig, dass sie.. *gut* hier rausgehen, ob schlecht gut oder gut gut. Weil es kann auch sein, dass sie sagen: Boah das war grad aber der Megahammer, aber ich hab grad was gelernt und das muss ich jetzt verdauen. Können sie natürlich nicht sagen: Mir gehts gut, aber ich weiß, dass es für sie gut wird. (Z.1340-1348)

Die für klassische Bereiche professionalisierter Praxis typische Problematik, dass KlientInnen durch den professionellen Eingriff zunächst Schaden zugefügt wird, um mittelfristig eine Besserung zu bewirken, wird hier zum Gegenstand ethischer Reflexion: Wie auch bei medizinischen Eingriffen geht es den Klientinnen von Frau Linden häufig unmittelbar nach der beraterischen Intervention nicht gut, die in der Beratung vollzogenen Erkenntnisprozesse können die Gründerinnen wie ein *Megahammer* treffen, was sie zunächst *verdauen* müssen. Ein solchermaßen verletzender Eingriff rechtfertigt sich ausschließlich daraus, dass daraus letztlich Positives erwächst: Dass es den Ratsuchenden nach der Beratung oftmals *nicht gut geht*, ist für Frau Linden solange *okay*, wie sie Gewissheit darüber hat, dass es letztendlich *für sie gut wird*. Mit dem prinzipiell verletzenden Charakter der Intervention wird es aber auch notwendig, dass sich diese in einem tragfähigen Arbeitsbündnis zwischen Beraterin und Ratsuchenden vollzieht.

Menschen haben n ganz gutes Gespür, wem sitze ich gegenüber und wem kann ich was erzählen oder wem kann ich ein Gefühl anvertrauen und wenn sie sich nicht wohl fühlen, dann äußern sie das einfach nicht. Und das hab ich einfach in meiner Ausbildung gelernt, ne, dass man sich sicher sein kann. Jeder Mensch hat ganz klar, also außer es ist ne pathologische Geschichte, hat ne ganz klare Grenze und da gehn die auch nicht drüber, wenn sie sich nicht wohl fühlen. Find ich gut. Es ist einfach *beruhigend*. Vielleicht auch für perspektivische Beraterinnen. Es ist immer ganz gut zu wissen. Oder auch so ne Ausbildung zu machen, um sich selber zu schützen. (Z.831-841)

In dieser Passage benennt Frau Linden mehrere Elemente, die das Zustandekommen und die Persistenz eines Arbeitsbündnisses im Beratungsprozess stützen: Erstens ist es von zentraler Bedeutung, dass die Zusammenarbeit aus Freiwilligkeit heraus erfolgt. Diese Freiwilligkeit bezieht sich zum einen auf das Zustandekommen der Beratung und auf ihre institutionellen Rahmenbedingungen, sie darf also eben keine Zwangsberatung sein. Zum anderen muss auch im laufenden Beratungsprozess stetig ausgehandelt werden, ob und wie weit dieses Arbeitsbündnis trägt bzw. wo auch eine *klare Grenze* gezogen wird, z.B. hinsichtlich von Themen, die nicht angesprochen werden sollen. Hier kommt zweitens der beraterischen Ausbildung eine wichtige Funktion zu: Frau Linden verweist zunächst auf ihre Ausbildung in Bezug auf die dort vermittelte *beruhigende* Sicherheit, dass Ratsuchende solche Grenzen auch tatsächlich ziehen und sie nicht überschreiten, *wenn sie sich nicht wohlfühlen*.

Neben dieser Gewissheit über die klientInnenseitigen Schutzmechanismen vermittelte die Ausbildung aus Frau Lindens Sicht aber auch die Kompetenz, *sich selber zu schützen*. Diese beidseitigen Schutzmechanismen helfen, das Arbeitsbündnis nicht durch Übergriffe zu gefährden – wo genau die Grenzen legitimer Gegenstände der Beratung gezogen werden, hängt drittens aber davon ab, welches Vertrauen

die Ratsuchende der Beraterin entgegenbringt: *wem sitze ich gegenüber und wem kann ich was erzählen*. Diese Frage verdeutlicht, dass die Beraterin immer als 'ganze Person' in der Beratungspraxis eingebunden ist und sich nicht auf rollenförmige Handlungszuschnitte reduzieren lässt. Daraus erwächst aber nun wiederum der Bedarf, auch das Verhältnis von Nähe und Distanz stetig zu reflektieren. Frau Linden schildert beispielsweise, dass sie auch eigene Erfahrungen in die Beratung einbringt, wobei sogar existenzielle Lebensprobleme zum Gegenstand werden können, wenn sie für die Bearbeitung des jeweiligen Falls eine bedeutsame Ressource bieten, aber in jedem Falle *ohne damit hausieren oder kokettieren zu wollen, ne, das find ich dann auch immer- muss ich mir immer gut überlegen ob ich das tue oder nicht* (Z.1036ff.).

Für die Regulation der professionellen Antinomien von Nähe und Distanz, von Handeln und Zuwarten sowie für die Herstellung und Aufrechterhaltung eines professionellen Arbeitsbündnisses misst Frau Linden ihrer Ausbildung und dem darin erworbenen fachlichen Wissen und methodischen Können eine wichtige Bedeutung zu. Formen der methodisierten Reflexion der eigenen beruflichen Praxis, etwa durch *kollegiale Beratung, Supervision* oder *Teamsupervision*, sieht Frau Linden auch als wichtige Ressourcen, um sich *immer auch weiterzuentwickeln, methodisch auf den neuesten Stand zu bringen* (Z.932-935). Die Betonung der Bedeutung methodisierten Handelns findet aber eine wichtige Einschränkung: Eine Beratung darf nicht nach *Schema F ablaufen, sondern muss sich stets an den Erfordernissen des jeweiligen Falles orientieren*. Von zentraler Bedeutung ist also auch die Leistung, zwischen generalisierten Wissensbeständen und den Besonderheiten des jeweiligen Falles zu vermitteln, was besonders deutlich wird in Bezug auf Gründerinnen und die verbreitete Idee von Gründungsfahrplänen und Checklisten:

Also das heißt für mich auch mich immer auf die jeweilige Frau mit ihren individuellen Themen einzustellen und.. es ist *kein Fall gleich*. Es ist einfach [wird leise, ???]. Also es ist keine Frau gleich, das heißt man kann kein Schema F anwenden. Wenn ich manchmal ins Internet gucke, dann steht da, ja so müssen sie das machen. Ja super. Das stimmt auch. Aber die Reihenfolgen stimmen für viele nicht. Also wenn so n Fahrplan im Internet stehen würde, manche fängt mit dem Teil fünf an, die andere mit drei die andere mit... also das ist so individuell. (Z.231-240)

### Einbettung ins Feld I: Subjektivierte Strukturen und habituelle Muster

Um die Hervorbringung der geschilderten Strukturen der Beratungspraxis von Frau Linden angemessen verstehen zu können, sollen im Folgenden die Position und die Positionierung im Feld rekonstruiert werden. Bevor die institutionellen Strukturen untersucht werden, sollen zunächst einige zentrale habituelle Dispositionen von Frau Linden vor dem Hintergrund ihrer Bildungs- und Berufsbiografie nachvollzogen werden.

Frau Linden entstammt einer traditionellen Arbeiterfamilie: Ihre Mutter hat nach einer Ausbildung zur Hauswirtschafterin die Haus- und Familienarbeit übernommen, während ihr Vater als ausgebildeter Schlosser zunächst den Meisterbrief erwarb und schließlich eine Stellung als Werksleitung erhielt. Die grundsätzliche Leistungsorientierung, der Glaube daran, sich hocharbeiten und – vor allem auch durch Bildung – die eigene gesellschaftliche Position verbessern zu können, sieht Frau Linden selbst in dieser sozialen Herkunft begründet:

Ja ich komme aus ner Arbeiterfamilie, da hieß es immer: die Zähne zusammenbeißen und meine Eltern haben mir *immer* vermittelt, auch wenn wir wenig Geld haben, du bist *trotzdem* was wert und *kannst* was werden und du *kannst* was lernen. Das hat mich immer begleitet (Z.993–997)

In dieser Passage dokumentierten sich einige zentrale, familial transmittierte Orientierungsmuster. Im Vordergrund steht dabei das bereits angesprochene Leistungsethos, das aber nochmals differenzierter als klare Aufstiegsorientierung eingeordnet werden muss, die aber nicht notwendigerweise auch ein blindes Vertrauen in die leistungsgerechte Verteilung gesellschaftlicher Positionen beinhaltet. Vielmehr deutet sich auch eine kritische Haltung gegenüber generalisierten gesellschaftlichen Anerkennungsstrukturen an, die bloße Ausstattung mit ökonomischem Kapital stellt aus dieser Perspektive eben kein hinreichendes Indiz für den gesellschaftlichen Wert dar: *auch wenn wir wenig Geld haben, du bist trotzdem was wert*.

Anerkennung erfährt in dieser Arbeiterfamilie eine gesellschaftliche Position also nur dann, wenn sie auf legitimem Wege, also ‚durch eigener Hände Arbeit‘ erlangt wurde, der ‚wahre Wert‘ bemisst sich ausschließlich an selbstständig erbrachter Leistung bzw. im Falle der jungen Tochter: am Potenzial, etwas leisten zu können. Es ist deshalb nicht nur eine wichtige familiäre Praxis, sondern auch ein darin an Frau Linden transmittierter Imperativ, Potenziale zu erkennen und zu fördern, insbesondere durch Lern- und Bildungsprozesse.

Anhand ihrer Bildungs- und Berufsbiografie zeigt sich, wie stark sie diesen verinnerlicht hat: Ende der 1960er Jahre beginnt Frau Linden im Alter von 14 Jahren ihre erste berufliche Ausbildung als Bürokauffrau. Wenngleich sie selbst anmerkt, dass sie schnell feststellte, dieser Beruf würde für sie nicht ausfüllend sein, betont sie dennoch, dass sie bis heute davon geprägt ist und Kompetenzen erworben hat, die ihr noch heute im Arbeitsalltag dienlich sind:

Ich hab mit 14 meine erste Ausbildung gemacht und dachte: oh, ich hätte so gerne was anderes, jetzt bin ich nur eine poplige in Tüttelchen poplige Bürogehilfin, davon bin ich *immer* noch- also ich kann immer noch super gut Briefe schreiben [lacht] ich kann- hab ich Schreibmaschinenschreiben gelernt, was mich heute immer noch viel schneller macht als alle meine Kolleginnen. Ich hab die

Verwaltungsdenke gelernt, was mir heute bei Anträgen sehr nützlich ist, also als Beispiel. (Z.861-869)

Nach ihrer Ausbildung entschließt sich Frau Linden, zunächst weiter zur Schule zu gehen und schließt diese erfolgreich mit dem Fachabitur ab. Da sie sich im Anschluss jedoch *nicht vorstellen konnte, zu studieren* (Z.1679) absolviert sie Mitte der 1970er noch eine weitere Berufsausbildung zur Arzthelferin. In diesem Beruf ist sie dann für ein Jahr tätig, bevor Sie ihren Arbeitgeber und damit auch ihr Tätigkeitsfeld wechselt: Sie nimmt eine Stelle an einer Universität in der Region an, wo sie zunächst *auch wieder ganz unten* (Z.1684) als Schreibkraft anfängt dann aber bald *mehr angelernt* (Z.1632) als psychologisch-technische Assistentin tätig ist. Offenbar trägt sie sich zu dieser Zeit schon mit dem Gedanken, ein Studium zu beginnen, will jedoch zunächst die Scheidung ihrer Ehe abwarten, *sonst hätte mein Mann, mein damaliger Mann, mein Studium finanzieren müssen und das wollte ich nicht* (Z.1686f.).

Ihre finanzielle Unabhängigkeit bewahrt sich Frau Linden auch, als sie dann schließlich Anfang der 1980er Jahre das Studium der Sozialarbeit aufnimmt, indem sie zunächst weiter an der Universität arbeitet. Die Erfahrungen auf dieser Stelle beurteilt Frau Linden als wichtig für die *ganze weitere Entwicklung*, gerade im Kontrast und in Komplementarität zu ihrem Studium: So haben ihr z.B. *Computer keine Angst, Statistik keine Angst gemacht, was ich ja nie im Sozialarbeitsstudium gelernt hätte* (Z.1639ff.).

Die Motivation für die Studienfachwahl verortet Frau Linden in den Erfahrungen, die sie zu diesem Zeitpunkt bereits seit einigen Jahren in der Betreuung von jugendlichen Straftätern sammeln konnte: Keineswegs untypisch für 'soziale Berufe' wollte Frau Linden nicht nur die Schwächen des Strafvollzugssystems, sondern auch die *Welt verändern*. Neben dieser übergreifenden Motivierung entspringt die Studienentscheidung aber auch einem ganz manifestem Leidensdruck, der sich in der *Knastarbeit* einstellte: *ich muss unbedingt Methoden lernen, ich fühl mich sonst zu unsicher* (Z.874f.). Die Suche nach einer Methodisierung der Lebensführung stellt also nicht nur wie oben dargestellt ein wesentliches Motiv für die Gründungsberatung von Frau Linden dar, sondern auch ein zentrales Anliegen für ihr Studium. Die Methodisierung der bislang 'aus dem Bauch heraus' vollzogenen sozialarbeiterischen Praxis verspricht vor allem Sicherheit in Bezug auf das eigene Handeln. Die Fokussierung des Studiums in Hinblick auf das Potenzial einer methodischen Absicherung des eigenen Handelns kommt auch in ihrer Vorstellung des Theorie-Praxis-Verhältnisses zum Ausdruck: Als besonders prägende Erfahrung im Rahmen ihres Studiums beschreibt sie das Projektstudium.

Also ich hab ein Jahr in der Erziehungsberatungsstelle gearbeitet, über ein Jahr ein Mädchen begleitet.. oder ein Kind begleitet und diese Erfahrungen, also ja, die wend ich auch nach wie vor noch in meiner heutigen beruflichen Arbeit an. Also dass Praxis und Theorie immer ganz eng nebeneinander liegen, dass ich oft auch reflektieren muss, klar, mir neue Methoden überlegen muss (Z.955-961)



Während dieses Projektstudiums hat Frau Linden bereits die Erfahrung einer langfristigen fallbezogenen Begleitung gemacht – gerade für die Arbeit einer Erziehungsberatungsstelle erscheint es zunächst eher ungewöhnlich, über einen so langen Zeitraum einen einzelnen Fall umfassend zu begleiten. Hier wird also zugleich eine Auffassung von Beratung vermittelt, welche deutlich über eine punktuelle Fachberatung hinausgeht. Im Verlauf dieser Fallbegleitung eignet sich Frau Linden Wissensbestände an, die sie *nach wie vor noch* in ihrer *beruflichen Arbeit anwendet*. Für diese Aneignungsprozesse war es offenbar von großer Bedeutung, dass das Projektstudium die Möglichkeit einer engen Verzahnung von Studieninhalten und Praxisanteilen vorsah. So macht Frau Linden die Erfahrung, dass *Praxis und Theorie immer ganz eng nebeneinander liegen*.

Dabei kommt der 'Theorie' kein Selbstzweck zu, ihre Aufgabe in diesem Verhältnis ist es vielmehr, die Praxis anzuregen. Sie hilft, die Praxis zu reflektieren und – ebenso bedeutsam für fachlich-professionelle Sozialisationsprozesse – sie vermittelt die Einsicht, dass man *oft auch reflektieren muss*. Im Vordergrund steht dabei aber eben keine theoretische Reflexion im engeren Sinne, abermals wird der Fokus auf die Methodisierung der beruflichen Praxis gelegt, indem sich Frau Linden unter Rekurs auf wissenschaftliches Wissen und in Auseinandersetzung mit dem konkreten Fall *neue Methoden überlegen muss*.

Es ist eine Professorin, die sie inhaltlich stark beeinflusst, sie für das Thema 'Frauen' begeistert und schließlich auch in Kontakt mit dem noch jungen Verein bringt, für den sie bis heute arbeitet. Zunächst zur Vernetzung von Frauen in sozialen Berufen gegründet, ergibt sich die inhaltliche Ausrichtung auf Bildungs- und Beratungsangebote im Themenkreis Frauen und Erwerbsarbeit erst durch die berufsbiografische Selbstreferenzialität der ProtagonistInnen um Frau Linden.

Und das *Arbeitsthema* hat sich erst hier manifestiert als wir zu drei Frauen, alle drei nach der Uni arbeitslos waren und gesagt haben, wir müssen arbeiten. Hier ist doch genug Potenzial, wir gehen jetzt zum Arbeitsamt, so hieß das damals noch, mit unseren ABM-Anträgen in der Tasche und haben unsere eigenen Arbeitsplätze geschaffen. Wir waren also quasi Gründerinnen. Und dieser Weg, den mach ich- arbeit ich heut noch mit den Frauen, weil wir sehr erfolgreich waren für *uns* damit. Also so fließt quasi mein Eigenerlebtes heute immer noch in die Beratungsarbeit ein.  
(Z.895-904)

Auch in Bezug auf die Schaffung ihrer Arbeitsplätze folgen die drei *Gründerinnen* der Maxime, Potenziale zu erkennen, weiterzuentwickeln und schließlich nutzbar zu machen. Wie häufiger in ihrer bisherigen Berufsbiografie steht Frau Linden vor einem Neuanfang, die Ausgangssituation ist zunächst die Arbeitslosigkeit der Absolventinnen: Analog zu Frau Lindens Beschreibung der Bedeutung weiblicher Existenzgründung stellt sich auch diese Situation als ein Fall ungenutzten gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Potenzials dar, das unbedingt zu

Tage gefördert werden sollte. Der Arbeitsmarkt ist dabei jedoch kein verlässlicher Mechanismus, vielmehr ist es erforderlich, selbst aktiv zu werden und unternehmerisch mit der eigenen Situation umzugehen. Möglich wird dies durch entsprechende öffentliche Förderinstrumente, hier in Form von ABM-Stellen, deren Beantragung eine formelles Verfahren voraussetzen, das aber offenbar problemlos bewältigt wird: *Mit den ABM-Anträgen in der Tasche* gehen die drei Frauen zum Arbeitsamt und schaffen sich so ihre *eigenen Arbeitsplätze*.

Dieser Ablauf ähnelt in vielen Punkten den Prozessen, bei denen Frau Linden heute die Gründerinnen unterstützt: Im Kern geht es um eine Ermächtigungsstrategie, die gerade unter schwierigen Existenzbedingungen neue Handlungsmöglichkeiten zu erschließen sucht. Die Initiantinnen der Beratungsstelle sind dabei ebenso wie der Großteil der von ihnen beratenen Gründerinnen (zumindest zu Beginn ihrer Geschäftstätigkeit) aber in hohem Maße von öffentlicher Förderung abhängig. Entsprechend bedeutsam ist der planvolle Umgang mit den Formalia öffentlicher Mittelakquise, bei dem Frau Linden nicht nur ihre Orientierung an methodisierten Vorgehensweisen, sondern auch die Verinnerlichung der *Verwaltungsdenke* zu Gute kommt. Nach dem erfolgreichen Start der Beratungseinrichtung schließt Frau Linden eine weitere Ausbildungsphase an, in der sie eine vierjährige, frauenspezifische therapeutische Ausbildung absolviert:

Hab dann ne- als allererstes ne frauenspezifische therapeutische Ausbildung gemacht, um mich zu schützen. So zu lernen, wie ticken Frauen, da hätt ich eigentlich nur auf mich gucken müssen. .. So diese Ausbildung, die hatte sehr viele Selbsterfahrungselemente und auch begleitend therapeutische Erwartungen von der Ausbildungsstätte, klar, dass man Eigentherapie macht, um ne Therapieausbildung zu machen. (Z.917-924)

Abermals steht dabei zunächst das Motiv der (Handlungs-)Sicherheit im Fokus: Um sich in ihrer Arbeit besser *zu schützen* will Frau Linden in dieser Ausbildung *lernen, wie Frauen ticken*. In der Ausbildung wird ihr dies aber nicht einfach vermittelt, sondern mittels einer angeleiteten Reflexion der eigenen biografischen Erfahrungen erschlossen, sodass Frau Linden resümiert: *Da hätt ich eigentlich nur auf mich gucken müssen*. Damit verstärkt sich nicht nur eine Orientierung auf biografisch-reflexive Zugänge, sondern zugleich auch eine Orientierung an der Psychologie (in deren fachlichen Kontext ja bereits die vorangegangene Berufstätigkeit institutionell verortet war) und entsprechender Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster. Die Selbsterfahrung erfolgt im Modus der *Eigentherapie*, die Perspektive auf die eigene Biografie ist eine therapeutische. Diese Wahrnehmungsstruktur verinnerlicht Frau Linden, wie sich auch an den im gesamten Material immer wieder auftretenden Bezugnahmen auf die Differenz gesund / krank ausdrückt. Diese vierjährige therapeutische Ausbildung ist zugleich auch die letzte größere formale Bildungsphase. Trotzdem bleibt Frau Linden fortdauernd daran orientiert, sich weiterzubilden:

Ausbildungs- und Zeitmanagement, ach, dieses ganzes Gedöns, sag ich jetzt mal, was man im Bereich Arbeitsmarkt braucht, ne, das heißt AFG, Veränderungen, dann kam Harz IV irgendwann, also sich da n bisschen auszukennen (Z.935-938)

Gerade vor dem Hintergrund der thematischen Ausrichtung ihrer Beratungstätigkeit auf das Thema Erwerbsarbeit muss Frau Linden ihr Wissen und Können im Bereich der psychosozialen Beratung gezielt ergänzen: Zum einen wird es notwendig, stets möglichst aktuelle Informationen über die rechtlichen Rahmenbedingungen zu haben, die vor allem als öffentliche Förderinstrumente für die Beratungstätigkeit Bedeutung erlangen. Zum anderen sind es aber auch Gegenstände wie *Zeitmanagement*, die von Frau Linden zwar offenbar als durchaus wichtig im Kontext berufsbezogener Beratung wahrgenommen, zugleich aber als *Gedöns* charakterisiert werden. Darin tritt deutlich hervor, dass sie diese zwar als Pflichtkenntnisse für eine Beraterin im Themenbereich Beruf akzeptiert, dass sie aber auch ganz klar auf einer anderen Bedeutungsebene verortet werden als das Wissen und Können im Kernbereich der psychosozialen Beratung.

Frau Lindens Bildungs- und Berufsbiografie stellt sich durchaus abwechslungsreich dar: *So sind halt die Frauenbiografien. Deswegen genau so n Kuddelmuddel wie ich da hab (1665f.)* In der Beschreibung als *Kuddelmuddel* zeigt sich, dass Frau Linden ihre eigene Biografie als abweichend begreift und sie von der nicht näher explizierten Vorstellung einer idealtypischen Normalbiografie unterscheidet, die sich aber ex negativo vor allem durch Geradlinigkeit auszeichnen müsste. Gleichzeitig ordnet sie diese Abweichung wiederum als durchaus typisch für ganz bestimmte soziale Entstehungsbedingungen ein. Zum einen sieht sie biografische Brüche als konstitutives Merkmal der Biografien von Frauen. Zum anderen zieht sie auch eine Verbindung zu in der sozialen Herkunft verwurzelten Dispositionen: *Rückschluss Arbeiterfamilie, ich wollte noch mehr lernen (Z.1677f.)* Ein sozialer Aufstieg ist nur in einzelnen Schritten zu bewältigen, die sich biografisch immer wieder als Phasen (formaler) Bildungsprozesse und beruflicher Neuorientierung in der Logik des *'ich wollte noch mehr'* darstellen. Damit stellt sich die Biografie von Frau Linden auch als Verinnerlichung des Prinzips lebenslangen Lernens dar:

Und was mich das auch gelehrt hat: es gibt kein Alter, wo man nicht lernen sollte. Also.. ich hab mit also jetzt wenns um Beruf geht, mit 14 angefangen zu lernen, ich lern immer noch. Bin mittlerweile 53, also so lange schon im Erwerbsleben und es macht mir immer noch Freude auch zu lernen (Z.968-972)

Frau Linden ist hinsichtlich ihrer habituellen Dispositionen – nicht untypisch für BildungsaufsteigerInnen – von der Integration sehr gegensätzlicher Sets von Orientierungsmustern geprägt. Hinsichtlich ihrer sozialen Entstehungskontexte lassen sich diese Orientierungsmuster mit Frau Lindens Sozialisation in einer Arbeiterfamilie einerseits und mit dem Studium der Sozialarbeit in den 1980er Jahren andererseits in Verbindung bringen.

Die bereits angesprochene Aufstiegsorientierung ist innerhalb der familial transmittierten Dispositionen von großer Bedeutung. Wichtig zu beachten ist dabei, dass sie sich keineswegs in einer abstrakten Zieldefinition des Etwas-werdens erschöpft; vielmehr umfasst sie zugleich auch eine Definition der legitimen Mittel, um dieses Ziel zu erreichen, nämlich das eigenverantwortliche und selbstständige Erarbeiten des Aufstiegs durch Arbeit und Bildung. Nur die Ergebnisse von 'eigener Hände Arbeit' ermöglichen auch Stolz auf das Erreichte. An dieses verinnerlichte Arbeits- und Leistungsethos koppelt sich zudem ein Unabhängigkeitsgebot, das insbesondere für Frau Linden in Verbindung mit der Dimension Geschlecht eine große Bedeutung erlangt, so z.B. als sie die Aufnahme ihres Studiums so lange hinauszögert, dass sie keine finanzielle Unterstützung von Ihrem Mann mehr erhalten muss. Legitim hingegen ist die staatliche Förderung, die als Ausgleich von ungleichen Startbedingungen gesehen wird. Als Hilfe zur Selbsthilfe ist sie abhängig von einer eigenständigen Aktivität, die notwendig ist, um Fördermittel zu akquirieren. Die Akquise staatlicher Mittel wird in dieser Weise als quasi-unternehmerische Leistung legitimiert.

Dieser proaktive, unternehmerische Umgang mit der eigenen Situation erfolgt stets äußerst planvoll und zugleich vorsichtig. Hierin verschmelzen zwei zentrale Orientierungen, nämlich einerseits auf ein planvolles, gar methodisiertes Vorgehen und andererseits auf Sicherheit. Sicherheit wird durch ein planvolles Vorgehen erzeugt, eine geradezu handwerkliche Orientierung verleiht die Zuversicht, durch vernünftig vollzogene Handlungsweisen Fehler zu vermeiden und berechenbare Ergebnisse hervorzubringen. Die gesamte Biografie vollzieht sich als ein Aufstieg in kleinen Schritten, die planvoll bewältigt werden können und insofern abgesichert sind, als sie nur in planbaren Ausmaßen angelegt werden: Dies zeigt sich z.B. in der Abfolge von erstem Schulabschluss, erster Berufsausbildung, zweitem Schulabschluss, zweiter Berufsausbildung und Aufnahme des Studiums.

Das Studium stellt damit auch den gewagtesten biografischen Schritt dar, weil es sie auf die größte Distanz zu ihrer Herkunftskultur und zu den zuvor erlernten Berufen bringt allein dadurch, dass die Gegenstände ihrer Arbeit nun in den Bereich psychosozialer Problemlagen verlagert werden, deren Bearbeitung – aller Orientierung Frau Lindens auf das Erlernen von Methoden hin zum Trotz – deutlich weniger gut berechenbar ist und deren Erfolge häufig nur schwer sichtbar gemacht werden können. Trotzdem bleibt sie natürlich auch mit diesem Schritt im Bereich der habituell umgrenzten Möglichkeitsräume, indem sie (analog zu ihren früheren Berufsausbildungen) einen frauentypischen Studiengang wählt, der an einer Fachhochschule angesiedelt ist und nicht etwa ein Psychologiestudium an einer Universität anstrebt. Das gewählte Studium stellt aber dann wiederum einen Erfahrungsraum zur Verfügung, in dem Frau Linden sich neue Orientierungsmuster anzueignen vermag, die in gewisser Weise einen Gegenpol zu den 'Bodenständigkeit' der familial transmittierten Orientierungen herstellen.

Ein Beispiel hierfür ist die Aneignung eines bestimmten Sets feministischer Orientierungen, das sowohl zeittypisch für die 1980er Jahre als auch milieutypisch für die pädagogischen Berufe ist und wohl am prägnantesten symbolisch zum Aus-

druck kommt in der Verinnerlichung sprachkritischer Praktiken: Konsequenterweise benutzt Frau Linden die Formulierung 'frau' statt 'man', die Mitglieder des Vereins werden als *Mitfrauen* bezeichnet (Z. 1262) und auch in Redewendungen werden begriffliche Repräsentationen von Männern systematisch suspendiert, so z.B. in der Formulierung „*wenn Not an der Frau ist*“ (Z.1326).

Ein zweites Beispiel für Orientierungen, die für die fachkulturelle Sozialisation im Sozialarbeitsstudium der 1980er Jahre nicht untypisch sind, ist die Verknüpfung oder gar Verschmelzung von pädagogischen, psychologischen und soziologischen Fachwissensbeständen mit spiritualistischen und esoterischen Sichtweisen, die zu dieser Zeit eine relativ starke soziale Verbreitung erfahren hatten („New Age“). Vor diesem Hintergrund noch vergleichsweise bodenständig sind die spiritualistischen Orientierungen bei Frau Linden, wenn sie sich z.B. auf die Anthroposophie bezieht:

Und ich für mich achte immer sehr darauf, was passiert in den Siebener-Rhythmen. Das ist völlig spannend, das ist jetzt eigentlich was, was gar nicht so... so in die Öffentlichkeit gehört, aber ich gucke immer, weil um die 35 passiert immer sehr viel, um die 28 passiert immer sehr viel. Denk mir bei Männern genauso, nur da guckt natürlich noch weniger jemand hin. 42 ist ein spannendes Alter und dazwischen sind immer die Räume, wo die Frauen lernen, also wo die Prozesse stattfinden. (Z.577-584)

Vor dem Hintergrund der Sozialisation in einem bestimmten soziohistorischen Feld – hier das Sozialarbeitsstudium in den 1980er Jahren – bilden sich also Orientierungsmuster aus, welche die Praktiken von Frau Linden auch heute noch maßgeblich strukturieren. Für die vorliegende Arbeit aber noch wesentlich bedeutsamer ist die Wirkung, welche die daraus hervorgehenden pädagogischen Praktiken für die Strukturierung des Feldes und die Positionierung der AkteurInnen darin entfalten: In den gewählten Beispielen tritt die symbolische Dimension besonders unmittelbar hervor und es wird deutlich, welche soziale Distanzierung z.B. gegenüber einem Gründungsberater wie Herrn Schmidt allein dadurch aufgebaut werden kann, dass das Wort 'man' durch 'frau' ersetzt wird. Es ist die große Leistung des Habitus als dem praktischen Sinn, diese symbolischen Dimensionen von Praktiken unmittelbar und vorbewusst deuten und klassifizieren zu können und dabei das Gegenüber in Relation zur eigenen sozialen Position zu verorten.

Darin vollzieht sich einerseits eine Abgrenzung und Distanzierung, die aber eben keine bewusst gewählte ist, sondern eine sozial hervorbrachte. Denn umgekehrt zeigen sich hier auch die Grenzen des Habitus von Herrn Schmidt, für den es nicht nur kaum vorstellbar, sondern auch kaum machbar wäre, bestimmte Praktiken im Rahmen seiner Gründungsberatung zu realisieren, wie etwa Frau Lindens Suche nach den ‚Kraftorten‘ ihrer Gründerinnen:

Genau wie sich zu überlegen: wo sind meine Kraftorte, also wo kann ich Kraft tanken. Ganz oft ist das bei Kindern, also wenn Frauen

sich zurück erinnern: Meine Kuschelecke, ich hatte so nen kleinen Tisch in meinem Kinderzimmer, da hab ich mir ne Decke drüber gemacht und darunter hatte ich Kissen und meine Puppen oder meine Tiere und da hab ich mich super gefühlt. Und wenn die Frauen das sagen, dann können die spüren, wie sie sich gefühlt haben und sind sofort stärker. (Z.815-823)

### Einbettung ins Feld II: Objektivierte Strukturen und institutionelle Muster

Wie in der historisch-genetischen Analyse herausgearbeitet werden konnte, ist das Thema Existenzgründung zu einem vergleichsweise frühen Zeitpunkt im Kontext der zweiten Frauenbewegung aufgenommen worden. In diesem Zuge wurden Frauenbetriebe und schließlich auch die Beratung von Gründerinnen zu einem wichtigen emanzipatorischen Instrument, um mittels unternehmerischer Aktivität im Frauenkontext Alternativen zur Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt und innerhalb der bestehenden Strukturen etablierter Unternehmen zu schaffen. Vor diesem Hintergrund könnte man die Frauenberatungsstellen dieser Traditionslinie durchaus als Bewegungsorganisationen charakterisieren, also jenem Typus von „organization which identifies its goals with the preferences of a social movement or a countermovement and attempts to implement those goals“ (McCarthy/Zald 1977, S. 1218).

Jenseits eines unmittelbaren Bezugs der Organisation zur in dieser Form nicht mehr bestehenden Bewegung sind auch drei Jahrzehnte nach ihrer Gründung in den habituellen Dispositionen ihrer Mitglieder und in den institutionellen Strukturen selbst diese Wurzeln in der zweiten Frauenbewegung erkennbar und durchaus konstitutiv für die dort realisierte Beratungspraxis. Die kulturelle Basis der Organisation konstituiert sich (nach wie vor) aus der Vorstellung einer solidarischen Gemeinschaft von Frauen.

Diese Vorstellung einer 'Community' als Bezugspunkt wird relevant für die Beratungspraxis, indem sich hieran nicht nur die Definition ihrer Zielgruppe ausrichtet, sondern auch, indem sich erst in diesem Bezug ein Alleinstellungsmerkmal des Beratungsangebots verwirklicht, das zunächst identisch mit Angeboten anderer Gründungsberatungsinstitutionen erscheint. So richtete sich das Bildungsangebot der untersuchten Einrichtung durchaus auf etablierte Themen wie *Buchhaltung* oder *Marketing*, also das, was es auch wo anders gibt, aber nicht mit Frauen zusammenhängen. Das gabs halt hier, gibts nicht mehr. Leider. Okay, es ändern sich die Zeiten, ne (Z.379-383).

Das historisch institutionalisierte Ideal einer solidarischen Community von Frauen spiegelt sich auch in der Organisationsstruktur der Einrichtung wider. Bereits in der Rechtsform des eingetragenen Vereins sind die Ausrichtung auf ideelle Ziele, die Non-Profit-Orientierung und demokratische Entscheidungsstrukturen festgelegt. Zugleich betont Frau Linden aber auch dessen spezifische Kultur, um sich so gegenüber einer Vorstellung von Vereinen als traditionale, kleinbürgerliche und patriarchale Strukturen abzugrenzen, die sie mit dem negativ konnotierten Begriff

der Vereinsmeierei umschreibt: *Also ich glaub schon, dass es ne Vereinskultur gibt. Ohne dass es eine Vereinsmeierei ist. (Z.1329f.)* Ebenso grenzt sie sich aber auch von einer Ideologie absoluter Gleichheit in der Organisation ab: *Von daher auch nicht so eine Gleichmeierei und weil wir alle Frauen sind, mögen wir uns so gerne (Z.1320ff.).* Damit geht sie auch klar auf Distanz gegenüber organisationalen Strukturen, wie sie in den Frauenbetrieben der 1970er und 1980er Jahre nicht unüblich waren, insbesondere hinsichtlich der Forderung 'gleicher Lohn für alle':

Also hier ist ne Verwaltungsfrau genauso viel Wert wie die Geschäftsführerin. Das heißt nicht, wir verdienen alle das Gleiche, das hamm wir nie gemacht, das find ich auch wichtig, nicht weil ich ein besserer Mensch bin, sondern weil ich mich jahrelang krumm gelegt habe, um zu studieren, irre BAföG-Schulden hatte später und das *hat* einfach ne Verwaltungskraft nicht. Das heißt, ich brauch irgendwann n bisschen mehr Geld, um das abzustottern, also auf *der* Ebene würd ich auch das anders bewerten. Das war damals, als wir angefangen haben: gleiches Geld durch die Projekte, jeder verdient das Gleiche, das hamm wir nie gemacht und die Kultur da so, also auf der Kultur wollt ich nicht (Z.1301-1312)

Wenngleich also die Wertigkeit der Mitfrauen des Vereins bzw. der Mitarbeiterinnen der Einrichtung gleich ist, die Entlohnung ist es nicht. In dieser Hinsicht unterscheidet sich die Einrichtung also von den ursprünglichen Organisationsstrukturen vieler Frauenbetriebe, in denen die Auflösung von Hierarchien auch direkt gekoppelt wurde an die gleiche Entlohnung aller Mitarbeiterinnen. Tatsächlich führt Frau Linden hierbei aber nicht das Argument an, dass die geleistete Arbeit von unterschiedlichem Wert sei und deshalb auch differenziert entlohnt werden müsse.

Ausschließlich die geleisteten Investitionen in die Ausbildung und die daraus resultierende finanzielle Belastung mit BAföG-Schulden werden als Begründung angeführt. Das hier entfaltete Modell sozialer Gerechtigkeit geht also davon aus, dass eine 'blinde' Gleichheit, die hinsichtlich der unterschiedlichen soziobiografischen Hintergründe oder der (daraus resultierenden) aktuellen Existenzbedingungen nicht unterscheidet, letztlich ungerecht wirkt. Zugleich klingt darin aber auch eine unternehmerische Sicht an, welche Investitionen in Bildung auch unter dem Aspekt ihrer Rentabilität betrachtet:

ich hab lange an der Uni gearbeitet im Verwaltungsbereich und ich wusste, was ich da verdient hab und mir war klar, wenn ich an der Uni weiter beschäftigt bin, so viel Geld kann ich nie wieder rein arbeiten. Ich hab das mal *ausgerechnet*, ich hab mir da mal n *Spaß* draus gemacht, mein Gehalt, was ich in den Jahren hatte mal hochzurechnen und das, was ich als Sozialarbeiterin verdienen kann, ist ja auch nicht das Meiste, mal hochzurechnen. Da hat die- hätte die Verwaltungskraft mehr gehabt letztendlich. (Z. 1312-1320)

Der Verein grenzt sich also sowohl von einer Kultur der *Vereinsmeierei* wie von einer Kultur der *Gleichmeierei* ab; die institutionellen Bezüge zur zweiten Frauenbewegung und zu den Organisationsformen der Frauenbetriebe sind nach wie vor sichtbar, haben aber im Verlauf der Zeit auch eine Veränderung erlebt. Wie in der historisch-genetischen Analyse des Feldes gezeigt wurde, gingen aus dieser institutionellen Traditionslinie viele der selbstständigen, kommerziell arbeitenden Unternehmensberaterinnen im Feld hervor. Der Verein hingegen bleibt näher an der Traditionslinie des Empowerments und hat sich entlang veränderter politischer Förderbedingungen auf eine bestimmte Gruppe von Gründerinnen hin orientiert:

Ja und wie gesagt, es muss halt heute eine Frau mit Vermittlungshemmnissen sein. Also die Karrierefrau... das ist nicht mehr mein Beratungsansatz. Die.. oder sagen wir mal so: von der würde ich heut erwarten, dass sie das Geld zur Verfügung hat, sich ne Coacherin zu [suchen?]. Ich mein, das würde ich unter Umständen auch machen, das aber privat. Ne? Aber da gibt es auch genügend, die berufliches Coaching machen. Die das auch ganz gut machen, von einigen weiß ich, wie die arbeiten weil ich die schon lange kenne, mit denen ich auch zusammen schon Seminare gemacht hab. Die empfehl ich dann auch lieber weiter als einfach ne Liste zu haben, wo Namen drauf stehen. Also das war früher halt auch komplett anders, aber so ist jetzt halt, halt die Zeit hat sich auch verändert. Die Politik hat sich verändert, dadurch hat sich ähm.. das Bild auf Frauen verändert in [Bundesland]\*, aber auch in Deutschland finde ich. (Z.256-270)

Unter den aktuellen politischen Rahmenbedingungen wird von der *Karrierefrau* erwartet, dass sie sich selbst Beratung am Markt einkaufen kann. *Früher* sei das Beratungsangebot vor dem Hintergrund einer breiteren finanziellen Förderung einem größeren Kreis von Ratsuchenden zugänglich gewesen, während die Einrichtung *heute* gezwungen ist, solche Ratsuchende über ihr Netzwerk an selbstständige Beraterinnen weiterzuvermitteln. So wurde (politisch gestützt) eine Trennlinie zwischen 'den Frauen' etabliert, die unterscheidet zwischen den Karrierefrauen mit guter Ausbildung, die aussichtsreiche Gründungsprojekte verfolgen auf der einen und den marginalisierten Gründerinnen mit Vermittlungshemmnissen, welche eine Gründung vor allem 'aus der Not heraus' in Erwägung ziehen auf der anderen Seite.

Mit dieser Auftrennung der Bezugscommunity und der gleichzeitigen Vereindeutigung der Zuständigkeit der Einrichtung für den marginalisierten Pol weiblicher Gründungsaktivität geht auch eine Veränderung ihrer objektiven Existenzbedingungen und schließlich der auf dieser Grundlage möglichen Beratungspraktiken einher. Dabei konnten ursprünglich gerade in der frauenspezifischen Beratungseinrichtung innovative Beratungsangebote für Gründerinnen entwickelt und realisiert werden:



Also manche Gründerinnen, die sagen, ich muss gucken, wie mach ich mein Styling und früher, vor 20 Jahren sind wir dafür belächelt worden, hahaha, sowas könnt ihr doch nicht anbieten. Und ich weiß noch, die Frau, die das damals mit uns entwickelt hat und angeboten hat, die ist heute Topberaterin die verdient.. oder die nimmt heute Geld, da wird einem schwindelig. (Z.370-375)

Es ist der eigentümlichen soziohistorischen Institutionalisierung der Frauenberatung und ihrer daraus resultierenden spezifischen Position im Feld der Gründungsberatung geschuldet, dass es möglich, sogar wahrscheinlich wurde, dass hier in Form häretischer Praktiken gegen den Widerstand (oder zumindest das Belächeltwerden) durch die anderen AkteurInnen im Feld Innovationen der Beratungspraxis hervorgebracht wurden. Doch die Einrichtung konnte davon nicht langfristig profitieren: In dem Maße, wie sich diese innovativen Praktiken im Feld zunehmend etablierten, konnten sie in Form gewinnorientierter Angebote am Markt abgesetzt werden, welche sich die Frauenberatungsstelle selbst schließlich (nachdem sie, wie Frau Linden berichtet, lange Zeit 'Freundschaftspreise' erhalten habe) nicht mehr länger leisten kann.

Eine solche Enteignung von ‚Aktivposten‘ in Form innovativer Beratungsangebote, aber auch ganz grundlegend des Gegenstands 'Existenzgründungsberatung' durch eine zunehmende Zahl von AkteurInnen im Feld fügt sich mit der immer unsicherer werdenden öffentlichen Finanzierungsbasis zu einem Mechanismus stetigen Niedergangs, der immer wieder als Motiv in den Schilderungen von Frau Linden auftaucht. Die finanzielle Mangelsituation der Einrichtung ist inzwischen auf einem Tiefpunkt angekommen, der zunehmend die Substanz gefährdet: Deutlich wird dies an der oben bereits angesprochenen Begründung der Einstellung des Bildungsangebots: Obwohl dieses Angebot von den Frauen wahrgenommen wurde und es sich finanziell selbst trug, musste es aufgrund der Kosten für den Druck des Programmheftes eingestellt werden.

Diese Situation grundlegenden Mangels und stets prekärer Ressourcen zeigt sich auch in der Personalausstattung: Frau Linden ist mittlerweile die einzige Beraterin der Einrichtung und besetzt dafür derzeit eine 60%-Stelle, *mehr Geld gibts leider nicht mehr* (Z.1220). Mit diesem Zeitbudget muss sie neben der Beratung selbstverständlich auch alle mittelbaren Aufgaben erfüllen wie z.B. Dokumentation oder Öffentlichkeitsarbeit. Zudem obliegt ihr die Aufgabe der Geschäftsführung des Vereins. Durch die Fülle dieser Aufgaben hat Frau Linden *nicht mehr unbedingt die Zeit, so ausführlich mit den Frauen arbeiten zu können* (Z.607f.). Dass ihre Beratungstätigkeit unter der Vielfalt ihrer Aufgaben leidet, empfindet Frau Linden als Belastung; das Problem ihrer Allzuständigkeit in der Einrichtung bringt sie mit entsprechender metaphorischer Dichte auf den Punkt:

Im Moment wie gesagt bin ich alleine bis auf meine Kollegin, die ehrenamtlich arbeitet und die Ein-Euro-Kraft hat vor einer Woche aufgehört, das heißt, ich müsste jetzt sogar Klo putzen, wenn ich-wenn es drauf ankäme (Z.1139-1142)

Gerade vor dem Hintergrund dieser finanziellen und personellen Mangelsituation innerhalb der Beratungseinrichtung gewinnt die für die Einrichtung zentrale Maxime der Vernetzung besondere Bedeutung. Wie bereits gezeigt wurde, gilt dies zum einen in Bezug auf die Beratungspraxis: Vieles kann hier nicht (mehr) selbst geleistet werden und muss dann über interorganisationale Netzwerke an andere Einrichtungen abgegeben werden oder aber durch die Erschließung von Ressourcen aus den personalen Netzwerken der Gründerinnen bearbeitet werden.

Zum anderen wird eine gute Vernetzung aber auch relevant für die Möglichkeit, neue Mittel durch die Einwerbung von Drittmittelprojekten zu akquirieren, denn die Erfolgsaussichten hängen dabei stark davon ab, ob es gelingt, ökonomisch oder politisch besser aufgestellte AkteurInnen wie z.B. die Kommune 'ins Boot zu holen' (Z.1175ff.). Die Erstellung von Projektanträgen und die Arbeit an Aufbau und Erhalt von Netzwerken ist aber wiederum nicht Gegenstand der aktuellen finanziellen Förderung der Einrichtung. So kommt es zu einem praktischen Aushebeln der formalen Vorgaben im Sinne einer Entkopplung von Formal- und Aktivitätsstruktur, mit der die als unzureichend charakterisierte Förderlogik der Mittelgeber organisational 'ausgetrickst' wird:

Ich glaub, mein Mittelgeber fänd das nicht so toll, wenn er das alles so en detail wüsste, weil ich soll ja viel mehr noch Beratung machen, aber dass Beratung auch lebt von Vernetzung, dass es diese Stelle sonst schon längst nicht mehr geben würde.. okay. Das heißt die Arbeit muss parallel laufen. (Z.1207-1211)

Hierin dokumentiert sich ein institutionelles Muster, welches als typisch für jene Beratungseinrichtungen im Feld gelten kann, die extrem stark von öffentlicher Förderung abhängig sind und sich daher immer wieder neuen politischen Programmatiken und Programmen anpassen müssen. In dieser strukturell prekären Situation bilden sich organisationale Strategien aus, ohne die *es diese Stelle sonst schon längst nicht mehr geben würde*, gegenüber höchst unsicherer Umwelten generiert die Flexibilisierung im Umgang mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen immerhin ein Mindestmaß an Sicherheit. Investiert wird dabei vor allem in den Aufbau und den Erhalt sozialen Kapitals: Um zukünftig Ressourcen akquirieren zu können, ist es von größter Bedeutung, Partner mit vielversprechender Kapitalausstattung zu gewinnen und symbolisch immer wieder die eigene Zugehörigkeit zu versichern. So ist im Zusammenspiel mit Vernetzungsstrategien auch die Öffentlichkeitsarbeit von größter Bedeutung.

Wenn was Wichtiges ansteht, reicht eigentlich ein Anruf. Und das ist viel Arbeit gewesen, die Menschen von der Presse draußen da zu überzeugen: wenn ich die rufe, dann isses wichtig. Das die auch was davon haben, also dass die auch Geschichten hören, natürlich immer in Absprache mit den Frauen (Z.1289-1294)

Immer wieder gelingt es der Einrichtung, sich der Öffentlichkeit in Erinnerung zu rufen. Über bestehende Netzwerke zu Journalisten kann sie sich medienwirksam positionieren, durchaus auch in überregionalen Zeitungen und auch in Politmagazinen des öffentlich-rechtlichen Fernsehens. Dazu gehört aber auch Erfahrung im Umgang mit den Medien: Nach der Logik des *quid pro quo* muss Frau Linden den *Menschen von der Presse* auch eine 'Story' anbieten können, sie wollen *Geschichten hören* und Frau Linden kann ihnen diese (*in Absprache mit den Frauen*) auch anbieten. Die Öffentlichkeitsarbeit basiert auf einer etablierten Tradition der Zusammenarbeit, wobei die Wurzeln der Beratungsstelle als Bewegungsorganisation bedeutsam sein dürfte. Über viele Jahre hat sich die Einrichtung und konkret Frau Linden eine hohe Glaubwürdigkeit erarbeitet, sodass nun für potenzielle Ansprechpartner klar ist: *wenn ich die rufe, dann ist es wichtig*.

Vor dem Hintergrund des langen Zeitraums, über den hinweg die Einrichtung bereits im Feld der Gründungsberatung aktiv ist, und der starken Bemühung um Vernetzung innerhalb des Feldes besitzt Frau Linden eine sehr klare Vorstellung von dessen Strukturen und den darin positionierten AkteurInnen. Vor diesem Hintergrund empfindet sie die zunehmende Delegitimierung, die ihre Einrichtung in der jüngeren Vergangenheit erfahren musste, nicht nur als Kränkung der eigenen Verdienste um Existenzgründung von Frauen, sondern sie sieht darin eine politische Fehlentwicklung, da sich in Bezug auf die Konstitution des gesamten Feldes eine Angebotslücke auftut, die von den anderen Institutionen aus ihrer Sicht nicht hinreichend gefüllt werden kann:

Deswegen finde ichs so schade, dass gesagt wird, solche Stellen, die es bis Ende 2006 hier in [Bundesland]\* gab, werden nicht mehr gebraucht weil es gibt ja die IHKs, es gibt die Agentur für Arbeit und es gibt die Jobcenter sprich Arbeitsgemeinschaften und die beraten die Frauen [leise] genauso gut. Würde ich im Einzelfall auch nicht von der Hand weisen aber im Grunde können sie bei der Masse gar nicht so gut sein, weil die diese Kapazitäten erstens nicht zur Verfügung haben und zweitens in der Regel keine Ausbildung in die Richtung, haben sie einfach nicht. (Z.274–283)

In dieser Passage kritisiert Frau Linden die politische Einschätzung, dass Beratungsstellen für Gründerinnen *nicht mehr gebraucht* werden. Selbst wenn durch eine Vielzahl von großen, flächendeckend agierenden Institutionen wie IHK oder Agentur für Arbeit ein quantitativ hinreichendes Angebot etabliert wurde, so müsste doch die Behauptung kritisch überprüft werden, dass diese Organisationen *die Frauen genauso gut* beraten. Die Formulierung lässt zwei mögliche Referenzhorizonte zu: *genauso gut* wie die männlichen Gründer oder aber *genauso gut* wie die Frauenberatungsstellen.

In dieser doppelten Referenz klingt an, dass selbst wenn die anderen Beratungseinrichtungen Frauen 'genauso' wie Männer beraten dies nicht unbedingt auch 'gut' ist im Sinne eines passgenauen Beratungsangebots, das die – implizit

zugeschriebenen – spezifischen Beratungsbedarfe weiblicher Existenzgründerinnen hinreichend zu bearbeiten vermag und bei den Frauenberatungsstellen zu finden ist. Selbst wenn *im Einzelfall* eine Gründerin auch bei Institutionen wie IHK und AfA erfolgreich beraten wird: Die Gründungsberatung dort wird von Frau Linden als eine 'Massenabfertigung' beschrieben, welche den Beratungsbedarfen weiblicher Gründerinnen in der Regel nicht gerecht werden kann.

Dies führt Frau Linden einerseits auf die beschränkten *Kapazitäten* zurück, welche pro Fall nur ein begrenztes, gerade für weibliche Existenzgründerinnen nicht immer hinreichendes Zeitbudget für den Beratungsprozess zur Verfügung stellen können. Andererseits verfügen die BeraterInnen dieser Institutionen *in der Regel* aber auch nicht über eine *Ausbildung in die Richtung*. Damit spricht Frau Linden die mangelnde Kompetenz an, auch die psychosoziale Komponente des Existenzgründungsprozesses professionell bearbeiten zu können. Statt dessen wähnt sie eine standardisierte Massenproduktion von GründerInnen nach 'Schema F':

Was mir immer wieder auffällt, dass über jeden Mann, über jede Frau das gleiche Mäntelchen gezogen wird. Also der Rahmen sehr eng ist. Damit mein ich: alle müssen zu nem Datum X das Konzept fertig haben oder wie n Businessplan muss so oder so aussehen. Ich denk mal, dann ist es leichter handlebar für die *Stellen*. Is aber nicht unbedingt förderlich. Da haben viele Frauen im Vorfeld schon so viel Angst vor, dass sies gar nicht machen. (Z.1534-1540)

Der *sehr eng* gesetzte *Rahmen* der Gründungsberatung in jenen Einrichtungen wird hier festgemacht an einer weitgehenden synchronisierten Standardisierung von Gründungs- und Beratungsprozess: Festgelegte Abläufe in festgelegten zeitlichen Einheiten werden zum Einsatz gebracht ohne dabei die Einzigartigkeit jedes Einzelfalls zu berücksichtigen. Besonders betont wird dabei von Frau Linden, dass dies keineswegs aus einer wie auch immer gearteten inhaltlichen Überzeugung heraus geschieht: Vielmehr sieht sie den Hauptanlass für diese Standardisierung darin gegeben, dass auf diese Weise die Beratung für die Organisation *leichter handlebar* wird. Damit nimmt Frau Linden implizit Bezug auf die auch professionstheoretisch herausgearbeiteten Widersprüche zwischen professionellen und organisationalen Steuerungsmustern, womit sie den anderen Institutionen eine Bearbeitung im Fallbezug abspricht und sie als getaktete, standardisierte Maschinerie der GründerInnenproduktion darstellt. Von einer solchen Vorstellung von Gründungsberatung grenzt sie sich entschieden ab, weil sie nicht nur *nicht unbedingt förderlich* sei, sondern vor allem, weil sie einigen Frauen *schon im Vorfeld so viel Angst* macht, dass *sies gar nicht machen* – also dort keine Beratung in Anspruch nehmen oder gar ihre Gründungspläne ganz aufgeben.

Doch selbst wenn Frauen diese Hürde überwinden und eine solchermaßen charakterisierte Gründungsberatung durchlaufen, sieht Frau Linden eine große Gefahr, dass daraus dennoch keine langfristig erfolgreichen Gründungsprojekte erwachsen:

Aber das sind, denke ich mir, wichtige Kriterien, dass es auch ne Nachhaltigkeit hat. Wenn ne Frau mit Problemen gründen will.. und sie geht.. zur IHK oder welcher Stelle auch immer, dann denk ich mir, wird sie gründen, aber erstmal auch scheitern. Weil sie hat keine Begleitung. In solchen Beratungsstellen wie *uns* gibt es diese Begleitung. [leise] Ja, die gibts leider viel zu wenige.. mittlerweile (Z.185-191)

So haben Institutionen wie die IHK zwar die Kompetenzen, eine Existenzgründung instrumentell sicher zu bewerkstelligen, was ihnen aber fehlt, um eine nachhaltige Gründung zu unterstützen, ist eine *Begleitung* der Gründerin. Dies setzt aber eine fallbezogene und prozessuale Beratung voraus, welche dort aufgrund mangelnder Kapazitäten und Kompetenzen aber nicht geleistet werden kann. Frau Linden macht deutlich, dass dieses Nicht-Können aus Ihrer Sicht eng verwoben ist mit einem Nicht-Wollen, dass also die etablierten Institutionen der Gründungsförderung und -beratung *auch nicht jeden in diesem Feld haben wollen* (Z.1551f.):

Und ich fänds gut, wenn irgendwann die Herrschaften - ich nenn es mal Herrschaften, nicht immer nur an ihre eigenen Pfründe denken würden, sondern tatsächlich jeder Person zutrauen, dass sie das hinkriegen, ne Gründung zu machen und jede, ob da jetzt Hundertausend Euro hinter stecken, eine Million oder nur Tausend, gleich wichtig nehmen und das ist nicht so, es wird nicht gleich wichtig genommen (Z.1560-1567)

Mit dem Begriff der *Herrschaften* – symbolisch prägnant für die Vorstellung einer Verschmelzung von Männern und Macht – sind hier wohl gleichermaßen die etablierten Institutionen der Gründungsberatung als auch politische EntscheidungsträgerInnen gemeint, denen eine Handlungslogik zugeschrieben wird, welche hauptsächlich auf die *eigenen Pfründe* orientiert ist: Prestigeträchtig in der Gründungsszene sind jene Gründungen, hinter denen viel Kapital steht, die im High-Tech-Sektor angesiedelt sind oder besonders viele Arbeitsplätze schaffen. Klein- und Kleinstgründungen werden hingegen nicht nur weniger wichtig genommen, sondern zugleich wird auch bei den betreffenden GründerInnen quasi-automatisch in Frage gestellt, ob *sie das hinkriegen*.

In dem Maße, wie es aber genau jener Typus von Gründungen und Gründerinnen ist, der in der Frauenberatungsstelle am häufigsten anzutreffen ist, geht mit dessen Marginalisierung in Feld der Gründungsberatung auch eine Marginalisierung der Frauenberatungsstelle einher, sodass auch Frau Linden ihre Einrichtung am Rande verortet: *Also wir sind nicht mitten im Geschehen, wahrlich nicht* (Z.1480f.). Dass hier eine randständige Position markiert wird, symbolisiert eine beherrschte Position im Feld, es bedeutet aber keineswegs, dass die Institution im Feld keine Rolle spielen würde, ganz im Gegenteil: *Die kennen uns ja alle, das ist ja immer wieder das Spannende, aber die wissen nicht unbedingt immer, was wir machen*

(Z.1464f.). Damit impliziert Frau Linden, dass die beherrschte Position im Feld eben nicht durch eine Unkenntnis der Institution, sondern vielmehr durch eine Unkenntnis ihrer – oder besser: ein Unverständnis für ihre – beraterische Praxis hervorgebracht wird.

Aber auch in Bezug auf diese Position entwickelt Frau Linden eine Strategie, die entsprechend den institutionell angelegten Mustern auf Vernetzung und dem Aufbau einer 'Community' basiert. Sie entfaltet die Vision eines großen gemeinsamen Hauses, in dem alle im Bereich der Gründungsberatung tätigen Institutionen ihre Beratung anbieten und wo GründerInnen unter diese Angeboten auswählen und autonom entscheiden können, von wem sie in welchen Fragen in welcher Weise beraten werden wollen. In dieser räumlich integrierten Vernetzungs- bzw. Gemeinschaftssituation sollen dann auch Räume für einen Austausch *auf der kollegialen Ebene, nicht auf der Hierarchieebene* (Z.1509f.) zwischen den unterschiedlichen BeraterInnen geschaffen werden:

Ich stell mir da eine Supervision mit ner Kollegin aus der Agentur für Arbeit und der IHK vor, ich glaub ich würd die n bisschen wachschütteln können [Lacht]. Und die mich auch, also ich glaube, dass das ne fruchtbare Arbeit wäre, weil wir von einander lernen könnten (Z.1510–1514)

Der Austausch in einer solchen Gemeinschaft würde also ein wechselseitiges Lernen voneinander ermöglichen und zwar ganz konkret im Medium der Supervision, also einer pädagogisch-therapeutischen Form professioneller Reflexion. Dass in dieser Passage sprachlich zunächst offen bleibt, wer SupervisorIn und wer Supervisand sein soll verbindet sich mit der Unentschlossenheit mit der der Lernprozess erst in letzter Instanz als ein wechselseitiger beschrieben wird: An erster Stelle formuliert Frau Linden hier den Wunsch, die KollegInnen von IHK und AfA *wachzuschütteln*. Die marginalisierte und beherrschte Position der Frauenberatungsstelle im Feld der Gründungsberatung wird hier also gleichsam umgedeutet in eine Position, von der aus die etablierten institutionellen Strukturen 'durchgerüttelt' werden können. Die eigentümliche institutionelle Mischung aus einer langen Tradition im Feld, einer (zunehmend) marginalisierten und beherrschten Position und einer schon in der Verwurzelung in der Frauenbewegung notwendig angelegten Fokussierung häretischer Strategien zeigt sich noch einmal in Frau Lindens Resümee zur Verortung der Einrichtung im Feld der Gründungsberatung:

Am Rande, aber immer noch da. So würde ich uns eher verorten [lachend]. Ich hoffe, dass wir da auch noch n bisschen bleiben. Weil im Zentrum möchte ich auch gar nicht stehn (Z.1493–1496)

### 7.4 Kontrast und Gemeinsamkeit: Frau Ipsch

Obwohl die historisch-genetische Analyse gezeigt hat, dass sich der Bereich frauenspezifischer Beratungsangebote zur Existenzgründung aus einem sehr speziellen

soziohistorischen Hintergrund heraus entwickelt hat und daher zunächst vermutet werden könnte, dass es sich damit um einen intern eher homogenen institutionellen Kontext innerhalb des Feldes handelt, lassen sich dennoch auch hier deutliche Unterschiede in der Gemeinsamkeit auffinden: Um diese herausarbeiten zu können, soll im Folgenden Frau Ipsch vor- und ihre zentralen Orientierungsmuster denen von Frau Linden kontrastierend gegenübergestellt werden.

Frau Ipsch ist zum Zeitpunkt des Interviews 57 Jahre alt und Präsidentin des Unternehmerinnenvereins BusyWomen, der in einer ostdeutschen Großstadt angesiedelt ist. Dem Verein gehören ca. fünfzig Frauen an, die überwiegend Klein- und Kleinstunternehmen in Süderfelde und der Umgebung betreiben. Innerhalb des Tätigkeitsspektrums des Vereins, das im Kern auf die Vernetzung der regionalen Unternehmerinnen zielt, wird auch Existenzgründungsberatung angeboten. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Erstberatung von Gründerinnen, wobei deren Gründungsprojekte dennoch sehr unterschiedlich weit fortgeschritten sind, *also jede Gründerin hat ja in aller Regel einen komplett anderen Stand, die eine hat ne Idee, ist noch in Arbeit und überlegt, selbstständig zu werden, die nächste ist schon ne Weile arbeitssuchend und macht aus dieser Situation heraus hat sie ne Idee, die nächste hat schon n Konzept, also ganz unterschiedliche Varianten* (Z.22-27).

Anders als im Fall von Frau Linden beruhen alle Aktivitäten, so auch die Beratung von Gründerinnen auf dem ehrenamtlichen Engagement der Mitglieder (nur zur administrativen Unterstützung der Vereinsarbeit werden zudem zwei Bürokräfte beschäftigt): *Also die drei Vorstandsfrauen und vier Beisitzerinnen teilen sich das untereinander auf, weil wir machen das ja alles neben- also ehrenamtlich, diese Tätigkeit, jeder hat sein eigenes Unternehmen* (Z.11-14). Frau Ipschs Unternehmen ist noch relativ jung, sie hat sich vor knapp fünf Jahren im Bereich Personalmanagement selbstständig gemacht. Die Gründung erfolgt also zu einem vergleichsweise späten Zeitpunkt ihrer Berufsbiografie: Nach ihrem ersten Schulabschluss absolviert sie zunächst eine kaufmännische Ausbildung, holt dann nach zweijähriger Berufstätigkeit ihr Abitur nach und studiert schließlich Mitte der 1970er Jahre Betriebswirtschaftslehre.

Mitte der 1980er nimmt sie ein weiteres, juristisches Studium auf. Dabei bleibt sie aber bis 1999 stets in der Branche tätig, in der sie schon ihre erste Berufsausbildung gemacht hat und auch die weiteren Qualifizierungsschritte sind inhaltlich auf diese Branche hin ausgerichtet. Vor diesem Hintergrund thematisiert Frau Ipsch diese auch lediglich als *Unterbrechungen, Studium und so* (Z.1190) einer kontinuierlichen beruflichen Praxis. Erst 1999 wechselt sie ihr Arbeitsfeld und ist für fünf Jahre in der Gastronomie tätig, bevor sie schließlich ihr eigenes Unternehmen gründet.

Die Biografie der Gründerinnen spielt – ähnlich wie bei Frau Linden – eine wichtige Rolle im Beratungsverständnis von Frau Ipsch. Dabei erscheinen die Besonderheiten weiblicher Erwerbsbiografien als biografische Herausforderungen, die zugleich geeignet sind, bislang ungenutzte Potenziale für eine berufliche und persönliche Weiterentwicklung der Frauen zu wecken.

Ich hatte zum Beispiel jetzt eine Beratung, die kam sogar aus Heindorf, also ziemlich weit her, fünf Kinder, jetzt getrennt vom Lebenspartner und hatte also zwanzig Jahre nicht gearbeitet, also für die Kinder gelebt, aber hatte sich in diesen zwanzig Jahren etwas erworben, was ihr plötzlich bewusst wurde, hat also gesund-gesund gekocht für ihre Kinder. Aus ihrem eigenen Biogarten und hat nun plötzlich Selbstbewusstsein nach der Trennung, Selbstbewusstsein so n bisschen so nach dem Motto also ich bin jetzt hier nicht [??], sondern warum kann ich mich nicht damit selbstständig machen. Mit Unterricht geben an den Schulen, mit vielleicht n Catering und so weiter. Da war ich fachlich völlig überfordert. (Z.883-895)

In dieser Fallschilderung konstruiert Frau Ipsch zunächst eine problematische Ausgangssituation: Die Ratsuchende habe zwanzig Jahre *nur für die Kinder gelebt*, wobei sich in diesem Motiv eine bestimmte Form mangelnder sozialer Integration (vor dem Hintergrund ihrer ländlichen Verortung und ihrer langjährigen Nicht-Erwerbstätigkeit) mit einem zu geringen Selbstbewusstsein zu verbinden scheinen. Denn erst durch die Trennung von ihrem Mann eröffnet sich eine Entwicklungsperspektive, die Ratsuchende *hat nun plötzlich Selbstbewusstsein* und kann auf dieser Grundlage die in der eher problematischen Situation erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten nutzen, um damit (im umfassendsten Sinne des Wortes) selbstständig zu werden.

Doch wenngleich sich in dieser Passage dokumentiert, dass Frau Ipsch in ähnlicher Weise wie Frau Linden ein (implizites) Verständnis für problematische biographischen Verlaufskurven von Frauen und die darin gleichzeitig angelegten Entwicklungspotenziale zeigt, deutet ihr Fazit darauf hin, dass sie diese in ihrer Beratung aber nicht bearbeitet. Statt dessen konstatiert sie ihre eigene fachliche Überforderung und geht in ihren weiteren Ausführungen ausführlich darauf ein, dass weder sie noch ihre Kolleginnen zu einer fachlich begründeten Einschätzung der Erfolgsaussichten des Gründungsvorhabens kommen können, weil sie sich mit diesem Geschäftsfeld nicht auskennen. Dennoch schildert sie diese Beratung abschließend noch einmal als relativ ausführlich und zudem sehr erfolgreich:

Also die war relative lange bei mir, ich glaube zwei Stunden und war danach also so gerührt, weil sie so aus- die hatte jetzt wirklich nur diese Idee, ne? Und dass sie auf einmal ja.. sehr viel Mut hatte das tatsächlich jetzt auch anzufassen und diverse Adressen, Termine und so weiter auf ihrem Zettel hatte, als sie hier wegfuhr. Das fing also im Grunde genommen damit an, dass die alleine nach Süderfelde mit dem Auto gefahren ist, das war für sie schon ein.. ein Schritt nach vorne. Wo man eben erst mal denkt: Warum das jetzt? Was ist hier so schwierig nach Süderfelde mit dem Auto zu kommen? Aber wenn man dann so die Geschichte hört, dass die



da zwanzig Jahre auf ihrem Dorf nur für die Kinder gekocht und ansonsten für nix, kannst du sowieso nicht, lass mal Vati machen, dass das schon ein Schritt in die neue Richtung ist, ne. Ich kann Auto fahren und ich kann auch nach Süderfelde fahren. Das sind dann auch so die Erfolgserlebnisse, die man dann hat, wenn dann jemand aufsteht und quasi fast Tränen in den Augen hat, weil man Mut gemacht hat und.. ja, also die Strecke abgesteckt hat, was jetzt zu tun und zu lassen ist. (Z.941-959)

In dieser Passage offenbart sich am Beispiel der Autofahrt nach Süderfelde noch einmal, dass die Initiative für eine Veränderung und persönliche Weiterentwicklung auf Seiten der Gründerin verortet wird. Dieser Initiative, die sich auch gegen externe Repressionen in der Form *kannst du sowieso nicht* durchzusetzen vermag, bringt Frau Ipsch große Anerkennung entgegen als *Schritt in die neue Richtung*. Doch wie wird diese sich im Fall abzeichnende biografische Chance nun in der Beratung aufgegriffen? Das Ergebnis der Sitzung wird zunächst als ein gegenständliches dargestellt, die Ratsuchende hat am Ende der Beratung *diverse Adressen, Termine und so weiter auf ihrem Zettel*.

Frau Ipsch sieht ihre Aufgabe explizit vor allem darin, basierend auf dem initialen Schritt der Gründerin nun den weiteren Weg *abzustecken*, indem sie ihr möglichst genau vorgibt, *was jetzt zu tun und zu lassen* sei. Das eigentliche Erfolgskriterium dieser Beratungsgeschichte besteht für Frau Ipsch aber eigentlich darin, dass die Gründerin *fast Tränen in den Augen hat, weil man Mut gemacht hat*. In dieser Fallschilderung zeichnet sich damit eine eigentümliche Spannung ab zwischen dem Einspüren in die Fallgesetzmäßigkeit und dem gleichzeitigen Beharren auf die Notwendigkeit branchenspezifischen Fachwissens, zwischen einem facilitativen und einem stark autoritativen Vorgehen in der Beratung. In Hinblick auf ihre beraterische Arbeit bleibt jedoch die Seite der ressourcenorientierten Fallerschließung weitgehend implizit, während eine fachlich fundierte Prüfung des Projekts, Instruktion der Gründerin und Prozessierung des Falls das zentrale Motiv darstellen. Dieses verdichtet sich in einer Art generalisiertem Ablaufschema der Existenzgründungsberatung:

Also sie kommen jetzt praktisch zu mir, wir machen das Erstgespräch und ich weiß im Prinzip nur von Ihnen, dass Sie sich mit dem Gedanken tragen, sich selbstständig zu machen und eventuell noch, in welche Richtung Sie gehen möchten. So und dann breiten sie praktisch alles vor mir aus [...]. Wenn man dann also noch nicht mal ne Ausbildung hat, dann würd ich Ihnen erst mal raten, eine Ausbildung zu machen. Ist die Ausbildung schon abgeschlossen, dann guckt man: Was haben sie denn schon mitgebracht, haben Sie sich schonmal n Konzept erarbeitet, wissen Sie was, ne, Soll und Haben bedeutet, [...] ist das nicht der Fall, dann macht man praktischen Termin gleich mal mit ner Unternehmensberaterin aus unserem

Verein. Es ist auch so, dass auch auf diese Art und Weise auch praktisch im Verein diese Netzwerkstrukturen auch greifen. Also ich sag jetzt mal, ich ruf die Unternehmensberaterin an und sage: Hier gibt es jemanden, der so eine Unternehmensberatung benötigt, ist das für die Unternehmensberaterin ja auch wieder ein Auftrag. Ist steht sie an dem Punkt, dass man sagt: Sie müsste vielleicht erst mal n Existenzgründungsseminar belegen, um überhaupt zu sehen: Was kommt alles auf mich zu, dann würd ich den Kontakt suchen auch ein Mitglied bei uns im Verein ist die Leiterin vom BIB, das ist ein Bildungsinstitut, die regelmäßig diese Existenzgründerseminare durchführen, würd ich da anrufen und sagen: Gibts demnächst n Existenzgründerseminar, gibts da noch n Platz, wir hätten da jemanden, der sich dafür interessiert, dann wird da n Termin gemacht. Also es ist im Grunde genommen so, dass derjenige - wenn er es denn möchte - nicht mehr aus den Händen gleitet, also er wird aufgenommen und wird praktisch zu der nächsten nötigen Stelle gereicht. Wo das dann wieder- also das ist ja dann eine.. eine Kette und schlussendlich, wenn er sich dann gegründet hat, wird er ständig eingeladen durch unser Büro, wenn irgendwas stattfindet in unserem Verein, wird er ständig auf dem Laufenden gehalten und wenn er dann Lust hat, kommt er zu unseren Stammtischen und wenn er Lust hat, Vereinsmitglied zu werden, dann wird er Vereinsmitglied.  
(Z.186-222)

Das hier explizierte Ablaufschema stellt sich zunächst als Schritt-für-Schritt-Prüfung der Gründerin (stärker noch als ihres Projektes dar): An erster Stelle steht dabei die Frage nach der *Ausbildung*, womit wiederum das auf den Gegenstand des Gründungsvorhabens bezogene Fachwissen angesprochen wird. Dies sei *das Allerwichtigste. Also wenn das schon nicht da ist, dann muss man erstmal daran arbeiten, dass das Fachwissen da ist* (Z.384f.). An zweiter Stelle folgt die Einschätzung des Arbeitsstandes am Gründungsprojekt sowie die Evaluation der betriebswirtschaftlichen Kompetenzen. So stellt sich die Beratung von Frau Ipsch vor allem als kriteriengeleitete Überprüfung der Eignung zur Unternehmensgründung dar, die maßgeblich darauf zielt, Defizite zu identifizieren. Deren Bearbeitung erfolgt dann aber nicht mehr innerhalb der Beratung selbst, vielmehr erfolgt eine gezielte Weitervermittlung der Gründerinnen. Letztlich agiert Frau Ipsch hier also als eine Art Case-Managerin, die auf der Grundlage ihrer Diagnose der Defizite deren Behebung arrangiert.

In der Darstellungsweise dieses Arrangierens dokumentiert sich deutlich, dass Frau Ipsch dabei die zentrale Akteurin ist, sie nimmt die erforderlichen Anfragen z.B. nach Kursplätzen selbst vor. Die Gründerinnen erscheinen hierbei als Fälle, die weitgehend passiv prozessiert und einer Bearbeitung durch die von ihr ausgewählten und angefragten Expertinnen zugeführt werden. Der Kreis dieser Expertinnen scheint sich dabei maßgeblich auf andere Unternehmerinnen aus dem

Verein zu begrenzen. Dass ihre Beratung damit zugleich den ‚Nebeneffekt‘ hat, ihren Vereinsmitgliedern Aufträge zukommen zu lassen, expliziert Frau Ipsch hier ganz offen und ohne ihn zu problematisieren. Vielmehr vollzieht sich damit zum Ende der Passage hin implizit eine Ausweitung der Beratung hin zur umfassenden Begleitung von Gründerinnen, in der zugleich nicht länger Frau Ipsch als Protagonistin auftritt, sondern vielmehr die Gemeinschaft der Unternehmerinnen im Verein dafür Sorge trägt, dass ihnen die Neu-Unternehmerin *nicht mehr aus den Händen gleitet* bis auch sie im Idealfall schließlich zu einem Vollmitglied und damit Teil dieses geschlossenen Reproduktionskreislaufes wird. Damit ist bereits darauf verwiesen, dass (eine spezifische Form von) *Netzwerkarbeit* in der Beratungspraxis von Frau Ipsch eine wichtige Rolle spielt:

was ja ganz wichtig ist auch die Netzwerkarbeit. Auch dafür ist der Verein BusyWomen\* da, dass wir Netzwerke schaffen, weil man braucht ja n gewissen Bekanntheitsgrad, man braucht Kontakte und dafür machen wir einmal im Monat einen sogenannten Stammtisch, wo also nicht nur die Mitgliederinnen eingeladen werden, sondern auch Interessentinnen. Und wir machen das eigentlich immer ganz geschickt mit einem speziellen Thema, was nicht zu langatmig ist, also so was auch alle Selbstständigen interessiert, [...] und danach also ein offenes Gespräch, wobei wir immer zugucken oder zusehen, dass jeder im Raum weiß, wer im Raum ist und nicht erst vielleicht wenn er den Raum verlässt mitkriegt: Ach, da ist ja Frau Sowieso, die macht ja was Ähnliches oder was jetzt für mich grade ne Kundin ist, also dass jeder auch weiß: Aha, mit der würd ich jetzt gerne nochmal n Gespräch führen. (Z.88-103)

Netzwerkarbeit wird in dieser Passage also nicht etwa auf die Gründerinnen und die gezielte Fruchtbarmachung ihrer sozialen Netzwerke bezogen, wie dies von Frau Linden als wichtige Vorgehensweise ihrer Beratungsarbeit thematisiert wird. In dieser Passage wird eine andere Form von Netzwerkarbeit angesprochen, die zwar ebenfalls in den Schilderungen von Frau Linden aufzufinden ist, bei Frau Ipsch aber deutlich im Vordergrund steht: Der Verein ist hier das zentrale Netzwerk, das es zu bearbeiten gilt. Diese Arbeit vollzieht sich sehr planvoll und *ganz geschickt*, etwa indem potenzielle Mitglieder durch Themen, die ein breites Interesse erwarten lassen im Rahmen des monatlichen Stammtischs ‚angelockt‘ werden und dabei die Vernetzung zwischen den Anwesenden gezielt unterstützt wird.

Durch den regelmäßigen Stammtisch und Sonderveranstaltungen wie z.B. branchenspezifische Vorstellung der vertretenen Unternehmen oder auch *Visitenkartenpartys* (Z.103) werden die im Netzwerk vorhandenen Ressourcen und die Angebotsstrukturen den Mitgliedern kontinuierlich vor Augen geführt, sodass sich schließlich nicht nur ein soziales Netzwerk, sondern ein eigener kleiner Wirtschaftsraum etabliert: *Also dass man immer im Hinterkopf hat: Gibts für das, was ich jetzt gerade machen will, was ich brauche, gibts da eine Frau im Verein, die ich*

*dafür mit ins Boot holen kann, ne, also dass man sich gegenseitig auch hilft, voranzukommen und Geschäft zu machen (Z.234-238).* Netzwerkarbeit meint damit immer auch eine spezifische Form der Markterschließung; mit dem expliziten Ziel, Geschäfte zu machen und dadurch das wirtschaftliche Vorankommen unter den Mitgliedern wechselseitig zu befördern, erscheint der Verein eigentlich stärker als eine Art Seilschaft.

Für die Gründerinnen werden die Ressourcen innerhalb des Vereins entsprechend nicht nur in Form von weiterführenden Beratungs- und Qualifizierungsangeboten fruchtbar gemacht, sondern z.B. auch, indem Mitglieder aus der entsprechenden Branche zur Informationsgewinnung über das Marktgeschehen eingesetzt werden: *Kommt jetzt jemand und möchte sich selbstständig machen als Kosmetikerin, haben wir soviel ich weiß zur Zeit drei Kosmetikerinnen in unserem als Mitglied im Verein, da ist es dann natürlich gut, wenn man da zu einem oder zwei Mitgliederinnen in Kontakt herstellt, um fundierte Aussagen darüber zu treffen: hat die Stadt Süderfelde oder H ausreichend Kosmetikerinnen oder ist da noch Bedarf (Z.44-50).*

Zunächst mag sich die Frage aufdrängen, ob Frau Ipsch dabei nicht möglicherweise den Faktor Konkurrenz zu wenig berücksichtigt; tatsächlich kommt in dieser Passage eher zum Ausdruck, wie schon im Zuge der Gründungsberatung eine sorgsame Abstimmung der wirtschaftlichen Aktivitäten der Mitglieder des Vereins angelegt wird. Die über den Verein initiierten Netzwerke fungieren damit nicht nur als Basis zum wechselseitigen ‚Geschäfte machen‘, sondern darüber hinaus gewissermaßen als Kartellbildungsbörse. Die Unternehmerinnen des Vereins schaffen sich hier einen eigenen, alternativen Wirtschaftsraum ohne dabei allerdings alternative Vorstellungen des Wirtschaftens realisieren zu wollen. Damit unterscheiden sie sich deutlich von der in der historisch-genetischen Analyse herausgearbeiteten (west-)deutschen Tradition der frauenspezifischen Beratungseinrichtungen, die im Falle von Frau Linden noch deutlich zu Tage tritt.

Eine eher konservative, an den etablierten Regeln des wirtschaftlichen Feldes orientierte Haltung dokumentiert sich nicht nur in den Praktiken des Vereins, sondern auch in Frau Ipschs Unternehmerinnenbild. Dies kommt prägnant in der folgenden Passage zum Ausdruck, in der sich Frau Ipsch mit einer jungen Frau konfrontiert sieht, die sich um ein Praktikum bei ihr bewirbt:

Die kam von so nem Bewerbungstraining, ein viertel Jahr Bewerbungstraining gemacht, kam die zu mir und wollte sich hier für das Praktikum bewerben. In schief gelatschten Turnschuhen, in einer.. na, nicht so tollen Jeans, ich hab nichts gegen Jeans, also.. aber da gibts auch so was und so was und mit einem viel zu heiß gewaschenen grünen T-Shirt aber nicht heiß genug gebügelt. Nach einem Bewerbungstraining von einem viertel Jahr. Ich hab da sofort angerufen und hab gefragt: Was hamm Sie denn in dem viertel Jahr gemacht, wenn die also nicht mal weiß, wie sie sich zu einem Bewerbungsgespräch anziehen soll. (Z.738-748)

Frau Ipsch selbst trägt zum Interview-Termin einen grauen Hosenanzug und fällt der Interviewerin insgesamt durch ein akkurat arrangiertes äußeres Erscheinungsbild auf, im dem sie sich stilistisch deutlich von anderen Vertreterinnen aus Frauenberatungsstellen unterscheidet – doch geht es in dieser Passage natürlich nicht einfach um persönliche modische Präferenzen. Vielmehr dokumentiert sich hier, dass sie sehr klare Vorstellungen davon hat, welches Auftreten im sozialen Kontext des Geschäftslebens statthaft ist und welches nicht. Diese Vorstellungen dienen ihr auch als Maßstab, an dem sich die Bewerberin messen lassen muss – die Orientierung an einem klaren Business-Dresscode ist notwendiger Bestandteil angemessenen Verhaltens im Geschäftsleben und damit auch eine wichtige Kompetenz für (zukünftige) Unternehmerinnen.

Auch von Herrn Schmidt wurde im Kontext einer Orientierung am klassischen Unternehmerbild eine Betonung der Bedeutung des Erscheinungsbilds der GründerInnen geäußert und auch er zeigt eine deutliche habituelle Distanz zu „alternativ“ auftretenden GründerInnen. Doch während er dies als Reflexionsanlass kennzeichnet, indem er seine Erfahrung schildert, dass häufig von diesen ‚Alternativen‘ erstaunlich durchdachte Konzepte vorgebracht würden und man sich folglich nicht vom Äußeren täuschen lassen dürfe, verhandelt Frau Ipsch das Auftreten der Bewerberin stärker als objektives Fehlverhalten und schließlich als Wissensdefizit.

Gerade vor dem Hintergrund eines kürzlich absolvierten Bewerbungstrainings wird der unangemessene Kleidungsstil der Bewerberin als Zeichen des Versagens dieses Bildungsangebots auf ganz grundlegender Ebene gedeutet. Mindestens ebenso aufschlussreich ist aber Ihre Reaktion darauf: Diese richtet sich nicht primär auf die Bewerberin, sondern erfolgt in Form eines sofortigen Telefonanrufs beim Anbieter des Trainings. Das gezeigte Fehlverhalten könnte z.B. auch gemeinsam mit der Bewerberin in einer Beraterischen Interaktion reflektiert werden. Statt dessen weist Frau Ipsch ihr eine rein passive Rolle zu, ihr ist im Bewerbungstraining offenbar etwas ganz Grundlegendes ‚nicht beigebracht worden‘.

Unmittelbar folgt eine zweite Reaktion, die sich nun auf die Behebung des diagnostizierten Missstandes richtet – doch auch hierbei bleibt die Bewerberin passives Objekt: Abermals richtet sich Frau Ipsch direkt an Kontakte aus ihrem Netzwerk, um den Fall entlang der festgestellten Defizite weitergehend zu prozessieren und einer Bearbeitung durch Spezialistinnen zuzuführen:

Sie war dann bei der Frau Bienzle, Vorher-Nachher, hatte die- das passte rein zufällig, ich sag: Wären Sie damit einverstanden, die hat also innerhalb kürzester Zeit aus ihr.. eine Perle gemacht. Ich war also so von den Socken, also nicht zugekleistert, das war überhaupt nicht zu sehen, dass sie geschminkt war, ne? Auch die Haare so nett und so weiter, also es war wie eine andere Person. Solche Sachen. Ne, dass man mal selbst erkennt: Ja, jetzt seh ich ganz anders- ich fühl mich auch größer. (Z.759-766)

In dieser zweiten Passage zur Episode kommen keineswegs nur die Vorstellungen Frau Ipschs davon zum Ausdruck, wie eine *Perle* auszusehen hat, es zeigt

sich darin deutlich ihr Anspruch an die Wirkung ‚ihrer‘ Fallbearbeitung, nämlich *eine andere Person* aus der Bewerberin zu machen. Die von ihr veranlasste Veränderung soll eine umfassende sein, die sich nicht im *Zukleistern* im Sinne von Überschminken, Verdecken und oberflächlicher Fehlerkorrektur erschöpft, während unter dieser Oberfläche das Alte gleichsam fortbesteht, sondern in einer grundlegenden Transformation der Bewerberin als Person. Diese persönliche Entwicklung resultiert dann auch in der Möglichkeit zu einer veränderten Selbstwahrnehmung bzw. zu einer *Selbsterkenntnis*, welche die Bewerberin dazu in die Lage versetzen soll, sich nicht nur einfach *anders*, sondern *größer* zu fühlen.

Abermals zeigt sich in dieser Episode also ein Muster, das sich schon zuvor angedeutet hat: Das Selbstbewusstsein (ein Begriff, der im Interview immer wieder auftaucht) der Gründerinnen zu stärken, ihnen Mut zu machen, ist ein zentrales Motiv von Frau Ipsch. Diesem – für die pädagogische Praxis der Frauenberatung insgesamt bedeutsamen – Wachstumsmotiv steht im vorliegenden Fall aber ein beraterisches Vorgehen gegenüber, dass die Ratsuchenden eher als passives Objekt denn als gestaltendes Subjekt dieser Veränderungen begreift und damit ihre Autonomie strukturell gefährdet. Das Wachstumsmotiv und die Zielsetzung des Mut machens bzw. der Stärkung des Selbstbewusstseins ist seinerseits auch begründet in der Überzeugung, dass Frauen anders gründen als Männer:

Das ist auch etwas, was wir viel fragen, warum muss es einen Verein Frauen in die Wirtschaft gegeben, der speziell die- das Gründungsverhalten von Frauen begleitet. Frauen gründen definitiv anders. Ne, also die machen das nicht so ad hoc, bereiten es schon etwas länger vor, Männer sind doch... ne, das ist nicht bloß bei Caveman so, sondern- und Mario Barth, das ist definitiv so. Frauen denken einmal mehr drüber nach und sind vorsichtiger, gründen also sehr bescheiden und aber auf der anderen Seite halten sie auch länger durch. (Z.60-69)

Zum einen greift Frau Ipsch in dieser Schilderung jene Spezifika weiblicher Existenzgründung auf, die auch im wissenschaftlichen Fachdiskurs und vor dem Hintergrund empirischer Untersuchungen häufig als Charakteristika benannt werden, so z.B. eine vergleichsweise längere Vorbereitung der Gründung und ein *bescheidenes* Gründen, häufig (zunächst) als Nebenerwerbsgründung. Gleichzeitig kontextualisiert sie das empirisch belegbare Faktum, dass sich das Gründungsverhalten von Frauen und Männern unterscheidet aber mit dem Verweis auf den (intensiv aufgrund der sexistischen Tendenz seines Humors kritisierten) Comedian Mario Barth und die Bühnenshow Caveman, die aktuelle Geschlechterklischees mit den Strukturen vorzeitlicher sozialer Ordnung in Verbindung bringt. Damit wird die Unterschiedlichkeit des Gründungsverhaltens in eine (biologistisch konnotierte) Generalisierung der Verhaltensmuster von Frauen und Männern eingebettet, die als faktische (und zunächst unveränderliche) Gegebenheit anerkannt wird (*das ist definitiv so*).

Auf dieser Grundlage verweist Frau Ipsch auch auf die spezifischen Lebensumstände von Frauen, die es in der Beratung von Gründerinnen zu berücksichtigen gilt, so z.B., dass für Frauen eine Familie nur selten als Ressource zur Entlastung, sondern häufig als zusätzliche Belastung ins Spiel kommt: *Also wenn eine Frau sich selbstständig macht, ist sie doppelt und dreifach belastet* (Z.263f.). Vor diesem Hintergrund betont sie die Bedeutung der Berücksichtigung der jeweiligen sozialen Hintergründe der Gründerinnen:

Wenn man zehn Frauen hat, die die Erstberatung in Anspruch nehmen, haben sie zehn unterschiedliche Ausgangssituationen. Von alleinstehend und blutjung bis kurz vor sechzig. Mit Familie ohne Familie. Mhhh.. ich will jetzt nicht sagen wohlhabend, aber nicht so dünn dran bis hin also wirklich aufn letzten Hosenknopf. Und das muss man alles berücksichtigen. Also ich bin kein Freund davon, jedem in die Selbstständigkeit zu raten wenn ich genau sehe, dass hin- das Hinterland gibt es nicht her, weil also damit kann sich dann auch jemand sehr ins Unglück stürzen. Auch wenn man merkt, dass die Frau von der Persönlichkeit das nicht wuppen wird. Wenn man also n Silberstreifen am Horizont gibt, gibts immer Möglichkeiten der Qualifikation der der Fördermöglichkeiten, auch die Persönlichkeit zu stärken, ne. (Z.311-323)

In dieser Passage expliziert Frau Ipsch zunächst, dass sie die Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Voraussetzungen der Gründerinnen für wichtig erachtet; diese Voraussetzungen knüpft sie vor allem an deren jeweiligen soziomateriellen Hintergrund, also insbesondere Alter, Familienstand und ökonomische Situation. Im weiteren Verlauf ihrer Ausführungen konkretisiert sich, in welcher Weise diese Auseinandersetzung in der Beratung Berücksichtigung findet: Hier dokumentiert sich abermals ein evaluatives Verständnis, es gilt herauszufinden, *was das Hinterland hergibt*, wobei sich diese Evaluation wiederum eher defizitorientiert gestaltet, indem besonders betont wird, dass es auch von einer Gründung abzuraten gelte, wenn der soziomaterielle Hintergrund eben nicht stabil genug erscheint.

Aber auch die Persönlichkeit der Gründerin steht in der Beratung auf dem Prüfstand und wird als Voraussetzung für eine erfolgversprechende Gründung angesehen, wobei zunächst offen bleibt, welchen konkreten Eigenschaften Relevanz beigemessen wird. Darin liegt wiederum eine Parallele zu anderen BeraterInnen, wie z.B. Herrn Schmidt, die zwar die Bedeutung der Gründerpersönlichkeit betonen, diese verbreitete Metapher aber schwerlich näher konkretisieren können. Auch bei Frau Ipsch verbleibt eine nähere Charakterisierung im Diffusen:

Es gibt sicherlich Persönlichkeiten, da hat man keine Angst vor, wenn die - selbst wenn sie noch jung sind - dass die ihren Weg machen, weil die also von- ich sag mal von von ihren Genen bestimmte Dinge mitbekommen haben, intelligent sind und ja, wo

eigentlich ziemlich viel Bez- aufeinander passt. Und dann gibt es die, da sieht man so Silberstreifen am Horizont und da würd ich sagen, da lohnt es sich dann auf jeden Fall auch, Hinweise zu geben, zu arbeiten, Möglichkeiten aufzuzeigen, wie man an seiner Persönlichkeit arbeitet, ne. Und dann gibts die, da rat ich dann auch schlicht und ergreifend mal ab. (Z.365-374)

In dieser Passage dokumentiert sich, dass Frau Ipsch die relevanten Persönlichkeitseigenschaften nicht näher benennen kann, zwar führt sie Intelligenz als Kriterium an, stärker im Vordergrund steht hier aber, dass bei diesen Persönlichkeiten *ziemlich viel aufeinander passt*. Mit dem Verweis auf den genetischen Ursprung dieser Dispositionssysteme erübrigt sich bei dieser Gruppe von Persönlichkeiten letztlich aber auch eine weitere Bearbeitung, weil sie alles Erforderliche scheinbar schon *mitbekommen* haben. Indem sie auf der anderen Seite des Spektrums jene Persönlichkeiten verortet, denen sie nur abraten kann, verbleibt ein Interventionsfenster nur dort, wo sich immerhin ein *Silberstreif am Horizont* zeigt. Nur bei dieser Gruppe *lohnt es sich dann* überhaupt, mit der Beratung anzusetzen und ihnen Hinweise dazu zu geben, wie sie ihre Persönlichkeit dergestalt weiterentwickeln können, dass sie den diffus bleibenden Anforderungen der Existenzgründung zu entsprechen vermögen.

Dieses Persönlichkeitsassessment erfolgt maßgeblich auf der Grundlage von *Menschenenerfahrung* (Z.558) als einer spezifischen Form der Lebenserfahrung: *Und das sind so ja Lebenserfahrungen einfach, dass man ungefähr weiß: mit wem hat mans zu tun* (Z.578f.). Dabei verweist sie aber auch auf die Bedeutung ihrer berufsbio-graphischen Erfahrungen, insbesondere ihre langjährige kaufmännische Tätigkeit rekonstruiert sie maßgeblich als Arbeit mit Menschen:

Und das bedeutet also, jeden Tag neue Kontakte, a) sich selbst schnellstmöglich in die Position zu bringen, dass man Vertrauen zu einem selbst hat, ich hab keine drei Wochen Zeit, dass der Gegenüber endlich merkt: mit Frau Ipsch kann ich über alles sprechen. Man braucht aber auch selbst muss man zwischen den Zeilen lesen können, ist das jetzt vielleicht jemand, der seine Rechnungen nicht bezahlt vielleicht oder dies oder jenes. (Z.564-571)

Neben der Artikulation von Selbstvertrauen im eigenen Auftreten wird hier der schnellen und zielsicheren Einschätzung des Gegenübers wesentliche Bedeutung beigemessen. Das gekonnte *Lesen zwischen den Zeilen* erfüllt dabei offenbar vor allem die Funktion, hinter eine (mögliche) Fassade zu blicken und dadurch insbesondere problematische Sachverhalte entdecken zu können. Auch in ihrer aktuellen unternehmerischen Tätigkeit im Personalmanagement müsse sie häufig *Bewerber analysieren* und ist dabei bemüht, dass möglichst *alles beleuchtet wird und auch so man n bisschen von der Persönlichkeit auch mitkriegt. Also nicht bloß die oberflächliche Fassade* (Z.492-500).



Diesem Motiv einer möglichst umfassenden Durchleuchtung des Gegenübers folgt auch die organisationale Fixierung des beraterischen Vorgehens. Gerade weil alle Mitglieder des Vorstands Existenzgründungsberatung anbieten, wurde ein *Formblatt entwickelt*, das möglichst detailliert alle systematisch zu prüfenden Themenbereiche vorgibt, *das ist drei DIN-A4-Seiten dicht beschrieben, dass man auch wirklich alles abgesprochen hat* (Z.861-876). Zugleich werden auf dieser Grundlage auch alle Ergebnisse dieser umfassenden Evaluation der Gründerin dokumentiert, falls zu einem späteren Zeitpunkt eine andere Beraterin an dem Fall weiterarbeiten sollte, weshalb *wirklich alles schwarz auf weiß nochmal niedergeschrieben wird* (Z.875).

Während auch in der Einrichtung von Frau Linden eine (der Praxis sozialpädagogischer Organisationen ähnliche) Falldokumentation erfolgt, erscheinen sowohl das Formblatt als auch die Dokumentation in Frau Ipschs Schilderung als Versuche einer Standardisierung der Beratung und einer Objektivierung des Falles kraft seiner aktenförmigen Fixierung (was an Schützes Problematisierung der Aktenförmigkeit erinnert, vgl. Schütze 1996).

Bei BusyWomen ist Frau Ipsch auch für den Bereich der Öffentlichkeitsarbeit zuständig. Dabei besteht für sie ein wichtiges Ziel auch darin, die Vernetzung des Vereins mit anderen Institutionen voranzutreiben und so sieht sie es als problematisch an, dass gerade andere Institutionen aus dem Bereich der Existenzgründungsberatung ihren Verein nicht immer als Mitspieler im Feld (aner-)kennen.

Ich hab jetzt gerade in der letzten Woche gelesen [...], dass es so eine Gründungsveranstaltung bei der Uni gegeben hat und da war auch so mit der Ansatz, dass man möglichst noch mit anderen Institution und so weiter- selbst die, da frag ich mich, warum, wenn die so ne Veranstaltung machen an der Uni und so mit nem Satz erwähnen, man sollte vielleicht auch in irgendwelchen Netzwerken, selbst die, die sich an der Uni, das ist ja auch ne extra Abteilung, die sich mit Gründungswilligen befasst und also auch da Hilfestellung leistet, sind nicht auf uns gekommen. Also es ist so schwierig. Also wenn man sagt: Also dass wenigstens die, die sich da, dass die sich kennen. Also innerhalb der Frauenbewegung sag ich jetzt mal kennt man uns sicher, weil wir auch Mitglied im Landesfrauenrat sind. (Z.1091-1106)

In dieser Passage dokumentiert sich sehr deutlich ein Unverständnis von Frau Ipsch dafür, dass die Universität als eine Institution der Existenzgründungsberatung einerseits Vernetzung einfordere, sie dabei aber *nicht auf uns gekommen sind*. In dieser Art der Schilderung deutet sich aber auch, dass von BusyWomen wohl auch keine gezielten Aktivitäten unternommen wurden, um mit der Gründungsberatungsstelle der Universität in Kontakt zu kommen: Diese wird hier in einer Weise eingeführt, die eher Fremdheit andeutet (*ne extra Abteilung*), im Gegensatz zu ähnlichen Schilderungen aus anderen Fällen wird auch nicht auf Personen

verwiesen, wodurch das wechselseitige Kennen und Anerkennen der Institutionen innerhalb der regionalen ‚Gründerszene‘ häufig symbolisch zum Ausdruck gebracht wird.

Der eigene Mikrokosmos der Vereins bleibt an dieser Stelle unverbunden mit seiner Umwelt. Die abschließende Gegenüberstellung der Bekanntheit in der ‚Frauenszene‘ fungiert dann einerseits als Beleg für die Anerkanntheit des Vereins, verdeutlicht damit aber zugleich, dass sich diese auf einen anderen sozialen Kosmos bezieht. Entsprechend charakterisiert Frau Ipsch die Existenzgründungsberatung durch den Verein BusyWomen auch dadurch, dass sie sich von den Beratungsangeboten anderer Institutionen *deutlich abhebt*. Ein offensichtlicher Grund dafür bestehe in der Fokussierung von Frauen als Zielgruppe, darüber hinaus unterscheide sich aber auch die Beratungspraxis signifikant dadurch,

dass wir damit nicht nicht *direkt* unser Geld verdienen. Ne, die Mitarbeiter bei der IHK, das ist deren Tagesaufgabe. Ne, wenn die in dem Bereich Abteilung sowieso sind, dann ist das deren Tagesaufgabe, Gründungswillige zu beraten. Ähnlich ist es bei der Agentur für Arbeit, da will ich nicht weiter ausführen, mit wie viel Herz und mit wie viel dabei gegangen wird. Bei uns ist es eben, dass wir uns speziell mit den gründungswilligen Frauen befassen und wir selbst.. betroffen hört sich jetzt negativ an, ne, also selbst Selbstständige sind. Und mit *allem* für und wieder, also in aller Regel alle irgendwo einen bestimmten Weg gegangen sind und aus eigenem- aus eigener Erfahrung wiedergeben können, was einem *widerfahren* kann. Wo sind die Stolpersteine und was hätten wir beim zweiten Mal anders gemacht und welche Voraussetzungen sollte man haben und so weiter. Das ist ja bei den anderen.. n bisschen anders. Die haben in aller Regel das noch nicht hinter sich gebracht, wie schwierig das ist, in die Selbstständigkeit zu gehen(Z.1039-1064)

In diesem Interviewausschnitt verleiht Frau Ipsch der Beratung bei BusyWomen eine ganz besondere Qualität: Indem die Gründungsberatung bei der IHK und der Arbeitsagentur als *Tagesaufgabe* charakterisiert und vor diesem Hintergrund in Frage gestellt wird, *mit wie viel Herz* die BeraterInnen diese wahrnehmen, kann sie die eigene Beratungspraxis davon symbolisch abgrenzen: Dass die Beraterinnen hier selbst Unternehmerinnen (und damit: erfolgreiche Gründerinnen) sind, erzeugt erstens eine persönliche *Betroffenheit*, die als Versicherung dafür dienen kann, dass sie in der Beratung gleichsam ‚mit ganzem Herzen‘ engagiert sind.

Zweitens stellt aber die eigene (erfolgreiche!) Bewältigung der Existenzgründung eine wichtige Wissensgrundlage dar, die in die Beratung eingebracht werden kann und in dieser Passage auch genutzt wird, um die Beratung bei BusyWomen symbolisch aufzuwerten gegenüber der Beratung all jener, die hinsichtlich ihres Erfahrungswissens ‚keine Ahnung‘ von Existenzgründung haben. Damit bemäch-

tigt sie sich zugleich eines wichtigen Kapitals in den symbolischen Kämpfen im Feld, das insbesondere UnternehmensberaterInnen für sich beanspruchen.

## 7.5 Herr Wenzel: „Eher n Marathon als n Sprint“

Herr Wenzel ist Inhaber der Unternehmensberatung „Frontpage“, die er vor fast 10 Jahren gegründet hat, nachdem er zuvor als Manager im Bereich Marketing in verschiedenen größeren Unternehmen angestellt war. „Frontpage“ berät einerseits in Fragen des strategischen Managements und andererseits in den Bereichen Marketing und Vertrieb; die Kunden sind – neben ExistenzgründerInnen – vorwiegend mittelständische Unternehmen.

Herr Wenzel beschäftigt in seinem kleinen Unternehmen drei Mitarbeiterinnen: eine Sekretärin, eine Auszubildende und eine weitere Unternehmensberaterin. Darüber hinaus sind in der Beratung bisweilen weitere freie MitarbeiterInnen eingebunden, zeitweise verstärken auch PraktikantInnen aus betriebswirtschaftlichen Studiengängen der nahen Hochschule den Betrieb.

Die Unternehmensberatung hat ihren Sitz in Josephstal, einer Kleinstadt mit nur 15.000 Einwohnern, die allerdings unmittelbar an eine größere Stadt angrenzt. Die Geschäftsräume der Unternehmensberatung liegen in einem kleinen Gewerbegebiet, im Erdgeschoss eines Hauses, das auf den ersten Blick wie ein Einfamilienhaus wirkt, in dem aber neben „Frontpage“ noch weitere Firmen untergebracht sind, wie eine Tafel im Außenbereich wissen lässt.

Die Räumlichkeiten der Unternehmensberatung wirken sehr hell und freundlich, im Kern handelt es sich um einen einzigen, großen Raum, der sich aber optisch in drei Teile gliedert: Direkt der Eingangstür gegenüberliegend befindet sich der Schreibtisch einer Mitarbeiterin, welche die Interviewerin empfängt und in den mittleren Teil des Raums, zu einem großen Konferenztisch führt. Die Einrichtung besteht aus hellen Holzmöbeln und erinnert an die typische Ausstattung von Seminarhäusern. Vorhänge und einige Zimmerpflanzen geben dem ganzen Arrangement fast eine wohnliche Atmosphäre.

Im dritten Teil des Raumes steht ein weiterer großer Schreibtisch, an dem Herr Wenzel offenbar gerade noch etwas zu erledigen hat. Kurz nachdem die Mitarbeiterin einen Kaffee bringt, kommt auch Herr Wenzel zum Konferenztisch, begrüßt die Interviewerin und überreicht ihr dabei auch gleich seine Visitenkarte. Er ist etwa vierzig Jahre alt, seine Kleidung entspricht den Casual-Business-Gepflogenheiten. Sein Auftreten ist freundlich, dynamisch und unverbindlich, doch gleichzeitig wirkt die gesamte Begrüßungssituation auch sehr routiniert-geschäftlich.

### **Eingangserzählung: Idee, Realität und Identität**

Während Herr Wenzel ebenfalls am Konferenztisch Platz nimmt, ist seine Mitarbeiterin im vorderen Teil des Raumes in einem Telefongespräch – es wird klar, dass sie während des Interviews an ihrem Arbeitsplatz bleiben wird und somit

eine offene Interviewsituation besteht, was aber weder Herrn Wenzel noch seine Mitarbeiterin in irgendeiner Form zu stören scheint.

Also wir sind jetzt seit gut fünf Jahren in der Beratung tätig und haben natürlich schon die unterschiedlichsten Ideen, Konzepte aus unterschiedlichsten Branchen gesehen. So dass es da immer wieder wichtig ist- oder zum einen ist es so, dass man sich natürlich ne gewisse.. *Erfahrung* aneignet in diesem Bereich und diese Erfahrung dann versucht eben nutzbringend auch in die Beratung..

*einzubringen*. Also nutzbringend deswegen- ich mein es ist ja bekannt, dass etwa achtzig Prozent der Gründungen nach spätestens fünf Jahren wieder beendet sind und deswegen ist es halt wichtig, dass wir am Anfang wirklich genau schauen: Wie sieht die Idee aus? Lässt sich diese Idee überhaupt realisieren? Und da muss ich halt sagen, da legen wir also n sehr *großen* Wert drauf, weil ganz einfach viele Gründer oder Gründerinnen.. zu blauäugig und zu oberflächlich an das Thema ran gehen. Also sprich: Da ist ne Idee, teilweise gute Idee, aber letzten Endes in der Praxis- also dieser Transfer zur Praxis, der ist dann oftmals nicht gegeben, weil da wird am grünen Tisch geplant und man geht halt etwas blauäugig an die Sache ran. Und demzufolge seh ich erstmal als unsere wichtigste Aufgabe an, da in nem ersten Gespräch da n bisschen *tiefer* zu gehen und zu erfassen ähm.. läs- hat die Idee ne Chance auf Realisierung. Ganz wichtig. Man stellt dann halt häufig fest, dass.. äh immer- also meistens zu wenig Informationen über den Markt und den Wettbewerb eingeholt werden. Also sprich entweder aus Mangel an Ideen, wie man sowas bewerkstelligen kann, genauso aus Mangel an äh *Überzeugung* sag ich mal. Also so nach dem Motto: Man ist von seiner Idee überzeugt und es ist also- kommt nicht selten vor, dass jemand ne tolle Idee hat und jetzt aufgrund unserer Erfahrungen wir einfach sagen: Okay, kennen wir schon. Wissen wir schon. Gibts schon andere Anbieter, muss man halt sehr *genau* überlegen. Also deswegen immer da zunächst erstmal schauen und dann vielleicht auch gemeinsam überlegen.. ja, wie *könnte* es denn funktionieren? Also oftmals ergibt sich dann auch so ne Situation, dass n Kunde ne Idee hat, die vielleicht auch n bisschen.. ich sag mal sehr breit gehalten ist, also das ist auch so n- ich sag mal eigentlich n zweiter Punkt, der wichtig ist oder n- ich sag mal n Fehler, den wir immer so in der Praxis feststellen: 99 Prozent der Existenzgründer hamn Angst, dass wenn sie sich zu sehr spezialisieren, dass ihnen dann zu viel vom Markt flöten geht, ja? Und deswegen kommt man eben halt an und sagt: Okay, ich möcht mein Angebot erstmal möglichst breit halten, da mit möglichst viele.. äh darauf zugreifen können. Und auch das ist so nach unserer

Erfahrung.. der denkbar schlechteste Weg, weil je breiter ich mein Angebot halte, umso allgemeiner werde ich in meinen Werbeaussagen, in meiner Darstellung und um so weniger kann ich eben auch.. äh Kunden *gezielt* gewinnen. Und.. deswegen ist also so n wesentlicher Part, dass wir versuchen, dann Spezialisierungstendenzen auszuloten. Also wirklich zu gucken: Okay, wie kann ich mich mit meinem Angebot spezialisieren, positionieren, wie kann ich auch die *Zielgruppe* eingrenzen, ja? Und kann dann wirklich gezielt mich auf diese Zielgruppe vom Angebot, von der Vermarktung, vom Service her einstellen. (Z.6-57)

Herr Wenzel eröffnet das Gespräch mit der Explikation des Erfahrungshintergrunds, vor dem sich seine Gründungsberatung vollzieht und den er zugleich als einen kollektiven charakterisiert: *Wir sind jetzt seit gut fünf Jahren in der Beratung tätig.* Damit macht er deutlich, dass er hier nicht auf singuläre oder subjektive Erfahrungen rekurriert, sondern auf Erfahrungen, die über einen längeren Zeitraum hinweg von mehreren Personen erworben wurden.

So verschafft er seinen Aussagen in doppelter Hinsicht repräsentativen Charakter: Einerseits stellt er sich damit selbst als (legitimen) Repräsentanten seines Beratungsunternehmens dar, seine Erfahrungen können auch stellvertretend für alle anderen BeraterInnen stehen; andererseits verweist er im statistischen Sinne auf die Repräsentativität der eigenen Erfahrungen und damit auf deren Verallgemeinerbarkeit. Diesen Aspekt unterfüttert er noch, indem er die (systematisch variierende) Zusammensetzung dieser empirischen Erfahrungsbasis betont: *Die unterschiedlichsten Ideen aus den unterschiedlichsten Branchen hat er schon gesehen.*

Dementsprechend handelt es sich bei der hier als wesentlich dargestellten Erfahrung nicht um eine Primärerfahrung, die eigene Unternehmensgründung z.B. wird hier nicht thematisiert. Vielmehr speist sich die Erfahrung aus der Auseinandersetzung mit anderen Unternehmen(sgründungen). Dabei handelt es sich aber auch nicht um eine Sekundärerfahrung in dem Sinne, dass sie sich in einem beraterischen Mit- oder Nacherleben des Gründungsprozesses der Ratsuchenden vollzieht. Vielmehr wird die Erfahrung als eine empirisch gewonnene dargestellt, die auf dem *Sehen von Ideen* gründet; nicht das subjektive Erleben, sondern die objektiven Betrachtung der in Form von *Ideen* und *Konzepten* objektivierten Gründungsprojekte steht hier im Zentrum.

Diese *Erfahrung* wird durch die Beratung *angeeignet* und wird dann wiederum in die Beratung *eingebracht* – und zwar *nutzbringend*. Dieser Begriff scheint Herrn Wenzel offenbar erklärungsbedürftig, denn er schließt sofort eine Begründung an: Es sei *ja bekannt*, dass *achtzig Prozent der Gründungen nach spätestens fünf Jahren wieder beendet* seien. Es muss offen bleiben, inwiefern Herr Wenzel sich hier genötigt sieht, einer Fehldeutung seiner Äußerung in Richtung 'Eigennutz des Beraters' entgegenzuwirken. Seine Form der Begründung jedenfalls nimmt keine Konkretisierung auf einen partikularen Nutzen hin vor (was z.B. auch in Hinblick

auf die GründerInnen möglich gewesen wäre), sondern eröffnet vielmehr zunächst einen universalen Problemhorizont. Explizit verweist er eingangs darauf, dass er auf eine – unter Fachleuten, und damit adressiert er zugleich implizit die Interviewerin als Expertin – *bekannte* Tatsache verweist.

Als Tatsache konstituiert sich die Aussage nicht nur durch den impliziten Bezug auf einen ExpertInnenkreis (und damit als Fachwissen), sondern auch in ihrer Form als empirische Aussage, die mittels quantifizierter Kriterien operiert: *Achtzig Prozent nach fünf Jahren*. Dem entspricht auch die Formulierung *beendet sind*: Zum einen ist dies sachlich korrekt, weil mit dieser Quote unterschiedliche Formen des Endes unternehmerischer Aktivität zusammengefasst werden und nichts über deren Gründe bekannt wird. Zum anderen wird damit eine Versachlichung vorgenommen, in der sich wieder eine neutrale, objektive Position des empirischen Beobachtens ausdrückt: Hier wird nicht von den GründerInnen und nicht von Misserfolg oder Scheitern gesprochen, sondern ganz nüchtern vom Ende der Gründung.

Trotzdem wird diese Tatsache zugleich als ein Problem verhandelt, dem durch Beratung entgegengewirkt werden kann, indem die BeraterInnen gerade *am Anfang wirklich genau schauen*. GründungsberaterInnen werden damit zuvorderst als BeobachterInnen und AnalytikerInnen eingeführt, welche die Ideen der GründerInnen kritisch betrachten und prüfen, inwieweit aus der vorliegenden Idee tatsächlich ein Unternehmen erwachsen kann: *Wie sieht die Idee aus? Lässt sich die Idee überhaupt realisieren?* Damit wird bereits impliziert, dass die Ideen seitens der GründerInnen zunächst ohne Blick auf deren mögliche Realisierung entstehen, was in der Folge explizit damit begründet wird, dass *ganz einfach viele* GründerInnen *zu blauäugig und zu oberflächlich an das Thema ran gehen*.

Leicht variiert wiederholt Herr Wenzel diese Aussage im nächsten Satz noch einmal: *Da wird am grünen Tisch geplant und man geht halt etwas blauäugig an die Sache ran*. Auch hier konstruiert Herr Wenzel einen allgemeinen bzw. verallgemeinerbaren Problemhorizont (*viele, da wird, man*), der an die zuvor eingebrachten Metaphern des Visuellen (*sehen, schauen*) anknüpft und dazu eine Gegenposition eröffnet: Den aufgrund ihrer Erfahrungen zum Sehen befähigten BeraterInnen werden *blauäugige*, also durch einen kindlich-naiven Blick auf die Gegenstände charakterisierte GründerInnen gegenübergestellt. Mit der differentiellen Wahrnehmungsfähigkeit korrespondiert die Differenz zwischen Idee und Realität, die GründerInnen planen *am grünen Tisch*, dem klassischen Möbel von Amtsstuben, also fern der Wirklichkeit und können so die Dinge allenfalls *oberflächlich* wahrnehmen.

Wenngleich also *Ideen, teilweise gute Ideen*, vorhanden sind, so sind sie doch zu oft zum Scheitern an der Wirklichkeit verurteilt, der *Transfer zur Praxis* ist *oftmals nicht gegeben*. Die *wichtigste Aufgabe* der Beratung ist es daher, *tiefer zu gehen* und in Auseinandersetzung mit der Idee zu *erfassen*, inwieweit eine *Chance auf Realisierung* gegeben ist. Diese Prüfung auf Realisierung leisten die GründerInnen selbst aus Perspektive von Herrn Wenzel nicht hinreichend, sodass *man halt häufig feststellt, dass immer- also meistens zu wenig Informationen über den Markt und*

den Wettbewerb eingeholt werden. Dafür werden zwei mögliche Ursachen identifiziert: Zum einen kann ein *Mangel an Ideen, wie man sowas bewerkstelligen kann* bestehen, zum anderen ein *Mangel an Überzeugung*.

Auf diese zweite Ursache geht Herr Wenzel im Folgenden näher ein und dabei wird klar, dass es hier eigentlich gar nicht um einen Mangel an Überzeugung, sondern im Gegenteil um einen Überschuss an (falscher) Überzeugung geht: Die GründerInnen sind dermaßen von ihrer *Idee überzeugt*, dass sie sie nicht realistisch einschätzen. Die BeraterInnen müssen dann vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen Desillusionierungsarbeit leisten: *Kennen wir schon, wissen wir schon, gibts schon* wird zur Formel der gezielten Ernüchterung, Überzeugungen werden mit Erfahrungen konfrontiert, Ideen mit Realitäten. Unweigerlich erinnern diese Schilderungen an Platons Höhlengleichnis<sup>11</sup>: Es ist die Aufgabe der BeraterInnen, welche die Welt jenseits der Höhle kennen, die Höhlenbewohner nach Draußen zu führen, den Transfer in die Realität zu leisten. Dabei sind die Höhlenbewohner von der Wahrheit ihrer Konzepte überzeugt und das Heraustreten aus der Höhle ist unangenehm und verstörend, die Beratung ist in dieser Phase also ein höchst konfrontativer Prozess.

Die Zerstörung ‚falscher‘ Überzeugungen in Konfrontation mit der Realität schafft die Grundlage für die Erarbeitung neuer, zielführender Konzepte. Dabei gilt es, *sehr genau zu überlegen*, wobei sich die Genauigkeit der Überlegungen wiederum auf eine empirische Auseinandersetzung mit der Realität gründet, nämlich *zunächst erstmal zu schauen und dann vielleicht auch gemeinsam zu überlegen, wie es funktionieren könnte*. Mit diesem Zwischschritt wird auch ein Wandel der Beratungsbeziehung impliziert: Nach der Phase der Konfrontation, in welcher der Berater mittels seiner empirischen Erfahrungen gleichsam die ‚harte Realität‘ repräsentiert, folgt eine Phase des gemeinsamen Überlegens, die BeraterInnen wechseln damit von der Rolle des Zerstörers in die des Mit-Erschaffenden, eine Verbindung, die an Schumpeters Bild der schöpferischen Zerstörung erinnert. Mit dieser Differenzierung zwischen konfrontativer und kooperativer Beratungsbeziehung korrespondiert auch ein Changieren zwischen Fach- und Prozessberatung, zwischen Allgemeinem und Besonderem, zwischen dem Rekurs auf generalisierte Wissensbestände und konkretem Fallbezug.

Dies wird in der Struktur des folgenden Erzählabschnitts der Eingangspassage besonders deutlich. Sie nimmt ihren Ausgangspunkt an der Beschreibung der *oftmals* anzutreffenden *Situation*, dass ein Kunde mit einer Idee in die Beratung kommt, die *sehr breit gehalten* ist. Diese Situation verallgemeinert Herr Wenzel als ein generelles Problem, indem er expliziert, dass er nun auf einen *zweiten wichtigen Punkt* eingeht, auf einen *Fehler*, den die BeraterInnen *immer so in der Praxis feststellen*: *99 Prozent der Existenzgründer hamn Angst, dass wenn sie*

<sup>11</sup>Wenngleich in gewisser Weise mit umgekehrten Vorzeichen hinsichtlich der Begrifflichkeit: Während bei Platon die Höhle die sinnlich erfahrbare Welt repräsentiert, aus der die Bewohner mittels der Philosophie zu höherer Erkenntnis der Ideen geführt werden, verläuft der Prozess hier umgekehrt, eher der empiristischen Umdeutung des Höhlengleichnisses durch Bacon gleichend.

*sich zu sehr spezialisieren, dass ihnen dann zu viel vom Markt flöten geht.*

Hier charakterisiert Herr Wenzel die Überzeugung, durch Spezialisierung verringerten sich die Umsatzchancen, als ebenso verbreitet wie unbegründet und betont mit dem Begriff der *Angst* zudem, dass diese Überzeugung eine tief verankerte und emotional besetzte ist. Die Beratung ähnelt damit einem aufklärerischen Kampf gegen einen sich hartnäckig haltenden Aberglauben, die daraus resultierende Fehlüberzeugung *ich möchte mein Angebot erstmal möglichst breit halten* wird zum generellen Ausgangspunkt der Gründungsberatung.

An erster Stelle des Beratungsprozesses steht daher die Konfrontation mit der wirklichen, empirisch abgesicherten Realität in Form einer expertokratisch-direktiven Ansage: *das ist nach unserer Erfahrung der denkbar schlechteste Weg*. Diese objektive Position konkretisiert Herr Wenzel, indem er – grammatisch in die erste Person wechselnd – nun die subjektive Position der GründerInnen einnimmt: *je breiter ich mein Angebot halte, umso allgemeiner werde ich in meinen Werbeaussagen, in meiner Darstellung und umso weniger kann ich eben auch Kunden gezielt gewinnen*. Das Allgemeine wird für das einzelne Gründungsprojekt also zur Gefahr, je allgemeiner die eigenen *Aussagen* und *Darstellungen* verfasst sind, umso weniger gelingt eine *gezielte* Ansprache von Kunden. Den BeraterInnen kommt dann die Aufgabe zu, *wirklich zu gucken* und zu *versuchen, Spezialisierungstendenzen auszuloten*.

Erst auf Basis des Wissens der BeraterInnen über die Marktrealität und der Zerstörung der falschen Überzeugung von Strategien maximaler Reichweite wird es dann möglich, im konkreten Fallbezug zielführende Strategien der konsequenten Spezialisierung zu entwickeln: *Wie kann ich mich mit meinem Angebot spezialisieren, positionieren, wie kann ich auch die Zielgruppe eingrenzen* wird zur entscheidenden Ausgangsfrage der Gründungsberatung. Denn in der Bearbeitung dieser Frage, in der Ausschärfung des Besonderen durch eine konsequente Auseinandersetzung mit dem Allgemeinen gewinnt nicht nur das Gründungsprojekt vor dem Hintergrund der Marktrealität und in Relation zu Wettbewerbern und Zielgruppen Kontur, auch die Ratsuchenden erhalten dadurch einen Einzelfallcharakter: Erst im Zuge der Ausschärfung ihrer Gründungsprojekte setzen sie sich von der Hintergrundfolie der verallgemeinerbaren Problematiken von ExistenzgründerInnen ab und gewinnen so letztlich im Beratungsprozess ihre Individualität.

### **Beratungsverständnis: Coach und Sparringspartner**

Schon in der Eingangserzählung wird also deutlich, dass die Gründungsberatung bei Herrn Wenzel als Prozess der stetigen Arbeit am Gründungsprojekt betrachtet wird, durch die sich zugleich ein Entwicklungsprozess der GründerInnen vollzieht. In einem zum Teil direktiv-anleitenden, zum Teil konfrontativ-hermeneutischen Prozess zwingt die Beratung die GründerInnen gezielt dazu, sich mit der Realität der unternehmerischen Wirklichkeit auseinanderzusetzen und sowohl das eigene Projekt als auch die eigene Person in Auseinandersetzung mit dieser zu formen. Die Beratung wird damit zu einem abgesicherten Übungsraum, in dem die Grün-



derInnen und ihre Projekte auf den Eintritt in die ‚harte Realität‘ des Marktes vorbereitet werden. Dieses Beratungsverständnis wird von Herrn Wenzel insbesondere unter Rückgriff auf Metaphern aus der Welt des Sports konkretisiert:

Gut, sagen wir mal, von meinem Verständnis her, ich kann für denjenigen nicht die Selbstständigkeit ausüben. Ja? Also das heißt, die Rolle des Gründers liegt in erster Linie darin.. ja, sich weiter zu entwickeln und zu wachsen. Vielleicht auch durch- ja sagen wir mal letzten Endes äh... bestmöglich vorbereitet dann nachher ins Rennen zu gehen. Sprich, ähm.. ja gut, wenn wir uns vielleicht so im Sport jetzt, jetzt ist ja gerade Olympia präsent: Ein Trainer kann nur dann eben mit dem Athleten arbeiten, wenn der auch willens ist Leistung zu bringen, ja? So. Und da muss auch ein Stück weit so dieser Siegerwille da sein oder die Bereitschaft auch - ja - zu kämpfen und auch durch Tiefen zu gehen. Und das Ganze ist- letzten Endes ist so ne Gründung halt mehr n Marathon als n Sprint. Und da ist die Aufgabe des Existenzgründers sich da rein zu beißen, durch zu beißen und .. äh ja - ich sag mal, ich schaffe letzten Endes die Rahmenbedingungen dafür, dass er das, dass er da eben - ja ich sag mal: Mit dem Trainingsplan in der Lage ist dann später die Leistung zu bringen. (Z.476-492)

Herr Wenzel betont in dieser Passage zunächst, dass er die Selbstständigkeit nicht stellvertretend für die GründerInnen ausüben kann, die Beratung muss also darauf zielen, die GründerInnen zu Autonomie zu befähigen – ihnen wird damit klar die *Rolle* zugewiesen, *sich weiter zu entwickeln und zu wachsen*. Diese klar artikulierte pädagogische Erwartungshaltung impliziert eine Eigenlogik von Lern- bzw. Bildungsprozessen, welche diese zwangsläufig in die Verantwortung der GründerInnen verlegt: Nicht die pädagogische Einwirkung des Beraters steht hier im Vordergrund, sondern die selbstständig zu erfüllende Aufgabe der GründerInnen, sich im Beratungsprozess eigenständig zu entwickeln. Zugleich wird damit eine prozessuale Perspektive auf Beratung eingenommen, wobei die Metapher des Wachsens darauf hindeutet, dass es hierbei durchaus um einen länger andauernden Prozess geht. Die Gründungsberatung wird also nicht als eine einmalige Intervention gesehen, mit der ein Lernprozess technologisch bewerkstelligt werden könnte, sondern sie wird vielmehr als eine andauernde Begleitung eines Selbstbildungsprozesses der GründerInnen im Sinne von Coaching verstanden.

Dabei zeigt sich auch klar der Leistungsbezug des Coachingbegriffs: Nur wenn es den GründerInnen gelingt, solche Selbstbildungsprozesse zu vollziehen, können sie *bestmöglich vorbereitet ins Rennen gehen*. Hier wird die Realität der unternehmerischen Tätigkeit sehr klassisch als sportlicher Wettkampf imaginiert, bei dem verschiedene TeilnehmerInnen miteinander um die besten Plätze konkurrieren. Der *Siegerwille* ist aus Perspektive von Herrn Wenzel eine unhintergehbare Voraussetzung nicht nur für eine erfolgreiche unternehmerische Tätigkeit, sondern

auch für einen erfolgreichen Selbstbildungsprozess im Verlauf der Beratung: Der *Trainer* kann nur dann erfolgreich mit einem *Athleten arbeiten*, wenn der auch *willens ist, Leistung zu bringen*. Diese Motivation muss zudem belastbar und dauerhaft sein: Für Herrn Wenzel gehört es dazu, als UnternehmerIn und auf dem Weg dorthin *durch Tiefen zu gehen*, weshalb man immer wieder von Neuem *kämpfen* muss, sich *durchbeißen*, um auch über einen längeren Zeitraum hinweg diese Leistungsmotivation aufrecht zu erhalten, denn *letzten Endes is so ne Gründung eben eher n Marathon als n Sprint*.

Der Beratung wird in diesem Prozess die Funktion zugeschrieben, geeignete *Rahmenbedingungen* zu schaffen für die Vorbereitung der AthletInnen auf den Wettkampf, wobei hier zunächst vor allem auf den analytisch-konzeptionellen Akt der Erarbeitung eines *Trainingsplans* abgestellt wird, was nochmals die Notwendigkeit der Selbstbildung im Beratungsprozess betont. Es deutet sich aber an, dass der Beratung aus Sicht von Herrn Wenzel darüber hinausgehend eine wichtige Doppelfunktion zukommt:

dadurch, dass der Existenzgründer nachher auf eigenen Beinen stehen muss ist also unser Bestreben, ihm Sparringspartner zu sein, Coach zu sein, ihn zu führen, zu begleiten, aber die Hausaufgaben muss er dann schon selber machen (Z.308-311)

In dieser Passage wird das Gestalten von Rahmenbedingungen für Selbstbildungsprozesse auf zwei zentrale Formen der Unterstützung von GründerInnen in diesem Prozess hin konkretisiert: Wenngleich abermals darauf hingewiesen wird, dass die GründerInnen die *Hausaufgaben schon selber* machen müssen, greift die Beratung sowohl durch ein direktives *Führen* als auch durch ein *Begleiten* dieser eigenständigen Entwicklung immer wieder in den Prozess ein.

Die Beratung changiert dabei zwischen der Funktion des *Coaches*, der (auch vor dem Hintergrund von fachlicher Expertise und eigener Erfahrung) gezielt anleitet und der Funktion des *Sparringspartners*, der hier als „critical friend“ verstanden werden kann, also einer „trusted person who asks provocative questions, provides data to be examined through another lens, and offers critique of a person’s work as a friend. A critical friend takes the time to fully understand the context of the work presented and the outcomes that the person or group is working toward. The friend is an advocate for the success of that work“ (Costa/Kallick 1993, S. 49). Im Sinne dieses Konzepts ist unter einem Sparring<sup>12</sup> zunächst ein freundschaftlicher Kampf zu sehen, eine dem Training dienende Simulation der Realität im abgesicherten Modus.

Und das meine ich damit, dass man, dass die Existenzgründer häufig zu oberflächlich planen. Und dann – wie gesagt, wenn dann der erste

---

<sup>12</sup>Insgesamt ist das Bild des Sparrings (to spar = zanken, streiten) in der Beratungsszene ein durchaus verbreiteter Begriff, bisweilen werden Coaches als Sparringspartner beschrieben (vgl. Lutz 2008)

Anruf da ist oder der erste Kunde, dann geht die Hektik los, ja?  
Und das ist eine unserer – also eines meiner Bestreben, solche  
Situationen zu antizipieren und vorher zu simulieren und durch  
diese Coaching-Gespräche dahin zu bringen, dass dann auch wirklich  
konkret ein Leistungsangebot im Raum steht. (Z.235-242)

Die von Herrn Wenzel immer wieder angesprochene Oberflächlichkeit der Planung am grünen Tisch wird durch die realitätsnahe Simulation im Sparring, durch das *Antizipieren* konkreter *Situationen* systematisch eingerissen. Dem Sparring kommt damit also erstens eine evaluative Funktion zu, indem es dem ‚Coach‘ ermöglicht, den ‚Trainingsfortschritt‘ der GründerInnen in Augenschein zu nehmen und gezielt zu prüfen, an welchen Stellen die Planung bisher noch zu oberflächlich ist. Zweitens dient Beratung im Sparring-Modus aber auch den GründerInnen dazu, bestimmte praktische Abläufe und dabei auftretende Probleme zumindest simulativ schon einmal erfahren zu haben, sodass Reaktionen wie z.B. *Hektik* in der Realität ausbleiben.

Drittens schließlich erfüllt das Sparring für die GründerInnen eine reflexionsinduzierende Wirkung: Wie Wacquant (2003) herausarbeitet, ist das Sparring beim Boxtraining eine Methode, die großes pädagogisches Fingerspitzengefühl erfordert, denn es ist die Aufgabe des Coaches, den geeigneten Zeitpunkt und die geeigneten Partner für Sparringkämpfe so auszuwählen, dass sie eine spezifische Funktion für den Trainingsprozess erfüllen können. Das überlegt eingesetzte Sparring dient also nicht in erster Linie der Kampfsimulation unter realistischen Bedingungen, sondern vielmehr der gezielten Förderung der Reflexion spezifischer Stärken und Schwächen, wie sich auch in Herr Wenzels Metapher des Spiegels dokumentiert:

Also gerade dass jemand da ist, mal einen Spiegel vorzuhalten,  
Sparring zu machen und zu gucken: Mensch – oftmals ist ja die  
Situation die: Es läuft dann nicht. Und dann zu gucken: Warum  
läufsts denn nicht? Ja? Ursachenanalyse zu betreiben, mit nem Blick  
von außen zu sagen: Mensch, hast du schon mal das und das überlegt  
oder vielleicht müsste das und das noch passieren oder jenes, ja?  
(Z.1277-1283)

Das Sparring bietet dem Coach also die Möglichkeit, die Schwachstellen des Gründungsprojekts im Sinne einer *Ursachenanalyse* gezielt in den Blick zu nehmen. Der *Blick von außen* wiederum dient den GründerInnen als *Spiegel*, als Reflexionsförderung, die ihnen hilft, selbst Einsicht in Potenziale und Probleme, in Stärken und Schwächen zu gewinnen. Dafür ist es aber von zentraler Bedeutung, dass der Coach das Sparring pädagogisch anlegt: Ganz gezielt werden im Boxtraining z.B. Sparringspartner ausgewählt, die auch (potenziell) besiegt werden (können), um die Motivation aufrecht zu erhalten.

Die eher konfrontativ-kritische Auseinandersetzung mit den GründerInnen und ihren Gründungsprojekten in wiederkehrenden Sparringssituation ist also stets

eingebettet in ein Gesamtgefüge des Coachings, das gerade nicht darauf abzielt, die GründerInnen ausschließlich mit ihren eigenen Unzulänglichkeiten zu konfrontieren, sondern ganz im Gegenteil die Zielstellung verfolgt, sie beim Aufbau von Selbstsicherheit und Handlungssicherheit für den Gründungsprozess zu unterstützen:

Also idealer Weise ein gestiegenes Selbstvertrauen, Selbstbewusstsein, Motivation, .. äh einfach aus dem Grund: Angst baut sich natürlich immer dann auf, wenn man unsicher ist oder wenn man zu wenig Kenntnis von dem hat, was einen erwartet. Also so diese Angst vor dem Ungewissen, ja? Und idealer Weise ist es eben so, dass da diese Sicherheit, diese, diese äh .. dieses Selbstbewusstsein einfach: Ich kann was und ich bin auf dem richtigen Weg. Also auch so dieses - ich möchte mal sagen so dann nachher sollte es auch so sein, dass wir auch einfach Zweifel zerstreut haben. Und ein anderer Punkt ist eben, dass die idealerweise auch einen Plan mitnehmen. Dass sie also auch wissen: Was ist als nächstes zu tun. Also ein klares Bild von dem „was erwartet mich jetzt?“ Was ist zu tun auf dem - also wenn wir die Beratung als ersten Schritt sehen - auf dem zweiten, dritten vierten, fünften Schritt? Also da eine klare Vorstellung.  
(Z.496-510)

Die Simulation der Realität, das gezielte, aber pädagogisch ‚dosierte‘ Konfrontieren mit der Realität im Sparring-Modus zielt also darauf, den ‚Praxischock‘ im Gründungsprozess zu minimieren: Der Beratungsprozess nimmt diesen in einer geschützten Atmosphäre unter Begleitung des Gründungsberaters und in planvollen Schritten vorweg. Denn *Angst* wird hier von Herrn Wenzel insbesondere als *Angst vor dem Ungewissen* verstanden: Abermals zeigt sich die bereits in der Eingangserzählung hervorgetretene Überzeugung Herrn Wenzels, die Beherrschung der Welt bewerkstelligen zu können durch eine mittels eigener Erfahrungen oder mittels erfahrungswissenschaftlicher Methoden abgesicherte Erkenntnis.

Im Prozess der Beratung und insbesondere in der Konfrontation mit der simulierten Realität im Sparring-Modus gewinnen die GründerInnen idealiter an *Selbstvertrauen*, *Selbstbewusstsein*, *Motivation*, indem Ängste und Unsicherheiten gezielt abgebaut, *Zweifel zerstreut* werden. Neben diese auf der Grundlage eines dosiert-konfrontativen Abhärtungsprogramms herausgebildete Selbstsicherheit tritt als zweite Komponente die Handlungssicherheit. Die GründerInnen *nehmen einen Plan mit*, der ihnen hilft, immer ein klares Bild davon vor Augen zu haben, *was als nächstes zu tun ist*, um die nächsten Schritte auf dem Weg zu selbständigen UnternehmerInnen erfolgreich zu gehen und somit stets – auch in der Situation des realen ‚Kampfes‘ – handlungsfähig zu bleiben. Herrn Wenzel ist es *wichtig, dass die Leute selber in dem Prozess sensibilisiert werden und dann wissen was sie tun, ja?* (Z.317ff.)

Das von Herrn Wenzel dargelegte Verständnis von Beratung fokussiert also die Eigenverantwortlichkeit der GründerInnen für ihre Lern- und Bildungsprozesse und verdeutlicht mit den vielfältigen Metaphern aus dem Sport, dass es für jedwede Entwicklungsprozesse unabdingbar ist, dass die GründerInnen im gesamten Prozess aktiv selbst an sich arbeiten. Dennoch darf im Sport die Bedeutung des Coachs durch die Trainierenden keinesfalls missachtet werden: Die Autorität des Coachs in Bezug auf die Ausgestaltung der Trainingsmaßnahmen muss anerkannt und seine Anweisungen (im Zweifel auch ohne die Einsicht in deren Sinnhaftigkeit) befolgt werden. Auch für die Gründungsberatung artikuliert Herr Wenzel die unhintergehbare Notwendigkeit der Bereitschaft der GründerInnen, Ratschläge anzunehmen:

Also, besonders wichtig ist es, dass die Gründer bereit sind mitzuarbeiten und auch gewisse Ratschläge anzunehmen. Oder zumindest sich damit auseinander zu setzen. .. Ähm .. Das ist elementar. Und wenn das nicht gegeben ist, dann kommt man eben so in diese passive Konsumhaltung und damit habe ich einfach meine Schwierigkeiten. .. Ähm es ist halt auch so - wie gesagt - ganz wichtig ist der zwischenmenschliche Bereich, weil es muss ein gewisses Vertrauen einfach da sein, ne? (Z.454-461)

In dieser Passage betont Herr Wenzel zunächst noch einmal, wie wichtig es ist, dass die GründerInnen bereit sind, aktiv mitzuarbeiten. Dazu gehöre es auch, *gewisse Ratschläge anzunehmen*. Selbst wenn sie die Ratschläge nicht unmittelbar annehmen, ist es für Herrn Wenzel *elementar*, dass die GründerInnen *zumindest* bereit sind, sich ernsthaft *damit auseinander zu setzen*. Das hier zum Ausdruck kommende Beratungsverständnis ist jedenfalls nicht kompatibel mit einer *passiven Konsumhaltung* seitens der GründerInnen, ihre aktive Mitarbeit im Beratungsprozess ist eine notwendige Bedingung. Daher ist die Grundlage für einen gelingenden Beratungsprozess ein *gewisses Vertrauen* zwischen Berater und Rat-suchenden. Dieses Vertrauen drückt sich auf Seite der GründerInnen in der Bereitschaft, Ratschläge anzunehmen oder aber sie zumindest als potenziell hilfreich anzuerkennen.

Die GründerInnen müssen also darauf vertrauen können, dass der Coach nach bestem Wissen und Gewissen die persönlichen Entwicklungsprozesse zu unterstützen trachtet. Auf Seite des Beraters muss ein Vertrauen in die Bereitschaft der GründerInnen, sich auf den Prozess der Beratung einzulassen und sich aktiv darin einzubringen gegeben sein. In dieser Darstellung des wechselseitigen Vertrauensvorschlusses dokumentiert sich die implizite Erkenntnis, dass der erfolgreichen Konstitution eines pädagogischen Arbeitsbündnisses als Grundlage für jeden Beratungsprozess eine wichtige Bedeutung beikommt.

### Pädagogische Praktiken: Konfrontieren, Simulieren, Kreieren

Wie bereits deutlich wurde, ist Herr Wenzels Beratung primär auf die Gründungsprojekte als Gegenstand der Beratung ausgerichtet. In der Herausarbeitung des insbesondere in den Sportmetaphern zum Ausdruck kommenden Beratungsverständnisses wurde aber gezeigt, dass sich mit der Arbeit am Projekt notwendig immer auch eine Arbeit an der Person verbindet; die GründerInnen sollen im Beratungs- bzw. im Gründungsprozess an ihren Aufgaben wachsen. Die pädagogischen Praktiken in Herrn Wenzels Beratung stellen sich diesem Modus gegenstandsorientierter Bildungsprozesse entsprechend ebenfalls zunächst als gegenstandsbezogene Praktiken dar, die sich auf das Gründungsprojekt richten. Doch schon im ersten Schritt des Beratungsprozesses, der fachlichen Begutachtung des bisher Erarbeiteten wird deutlich, dass hier auch eine Analyse der GründerInnen erfolgt.

also grundsätzlich mach ichs so, dass ich.. mir vorab Informationen.. schicken lasse, also den Existenzgründer auffordere, alles das zusammenzustellen, was er bisher an Informationen, Gedanken und so weiter zu Papier gebracht hat, oder zusammengetragen hat, um mich zum einen erstmal in die Thematik einzulesen, hat aber auch noch n anderen Hintergrund, um einfach zu gucken: wie arbeitet derjenige, ja? (Z.154–160)

Die Praxis der Begutachtung der Projekte fußt wiederum auf der bereits in der Eingangspassage zum Ausdruck kommenden empiristischen Perspektive: Vor dem ersten Beratungsgespräch steht die *Aufforderung* an die GründerInnen, *alles das zusammenzustellen, was bisher an Informationen, Gedanken und so weiter zu Papier gebracht* wurde. Damit wird bereits eine nicht kleine Hürde für das erste Gespräch gesetzt, indem von den GründerInnen erwartet wird, dass sie bereits über die Fähigkeiten verfügen, systematisch Informationen einzuholen, sich auf dieser Grundlage konzeptionelle Gedanken zu machen und das alles in einen geschlossenen Textkorpus zu bringen. Diese Hürde ist es, die es Herrn Wenzel ermöglicht, eben nicht nur die *Thematik* des Gründungsprojekts vor dem Gespräch in Augenschein nehmen, sondern auch die Gründerinnen und ihre Arbeitsweise analysieren zu können.

Tatsächlich dokumentiert sich im weiteren Verlauf, dass diese Unterlagen nicht nur die Basis für eine ‚qualitative‘ Analyse der Arbeitsweise bilden, sondern auch ein ‚quantitatives‘ Urteil darüber erlauben, *wie intensiv sich jemand mit dem Thema beschäftigt* (Z.176f.), also wie motiviert und arbeitswillig die GründerInnen sind. Insgesamt entsteht so der Eindruck, dass in dieser Analyse für Herrn Wenzel das Kennenlernen des Projekts eher ein Nebeneffekt darstellt, während im Vordergrund die Funktion steht, herauszufinden *mit wem habe ichs denn da eigentlich zu tun* (Z.175f.). Diese Analyse der Unterlagen bildet die unverzichtbare Grundlage dafür, im Beratungsgespräch dann *gezielt nachhaken* zu können:

Und im Beratungsgespräch ist es dann so, dass ich natürlich den Leuten dann versuche auf den Zahn zu fühlen, also indem ich auch

dann gezielt nachhake und bewusst auch ins Detail gehe, um einfach auch zu sehen- oder auch die Gründer zu *sensibilisieren*. Ja? Sodass man da auch- dass sie auch eher n Gefühl kriegen, ..ja, wos noch hakt. (Z.177-182)

In dieser Passage wird die latente Doppelfunktion aufrecht erhalten: Für Herrn Wenzel ist es jedenfalls ganz *natürlich*, dass er das Gespräch zunächst dazu nutzt, *den Leuten auf den Zahn zu fühlen*, indem er *bewusst ins Detail* geht und wie zu vermuten ist: insbesondere in jene Details, die auch potenziell sensible Reaktionen auslösen. Die Zielstellung ist dabei wiederum die für das Modell des Sparring schon herausgearbeitete doppelte: Einerseits dient sie ihm selbst dazu, *einfach auch zu sehen*, also weitere Informationen über die Projekte und die GründerInnen zu gewinnen, zum anderen hat dieses detaillierte Nachfragen aber bereits eine pädagogische Funktion, nämlich die GründerInnen zu *sensibilisieren*: Sie sollen durch dieses gezielte kritische Nachhaken ein *Gefühl kriegen* dafür, ‚wo es noch hakt‘ – was zunächst einschließt: Einzusehen, dass ‚es noch hakt‘.

Diese Funktion ist für die Beratung von Herrn Wenzel wiederum entscheidend, weil es in diesem pädagogischen Modell, das sich schon in der Eingangspassage als dem platonischen Höhlengleichnis ähnelndes dokumentierte, zunächst immer darum gehen muss, scheinbare Gewissheiten und falsche Überzeugungen der GründerInnen in einem konfrontativen und bisweilen konfliktiven Prozess gezielt zu zerstören, um überhaupt die Möglichkeit zu wahrer Erkenntnis schaffen zu können. Dabei wird auch das erste Beratungsgespräch selbst zu einer Situation, die als Möglichkeit zur Gewinnung von Informationen dient, die einer Analyse unterzogen werden, um ein Bild der GründerInnen zu entwickeln:

Also letzten Endes kann ich ein Statement nach dem Gespräch abgeben, also ich sag mal - klar, sicherlich ist der erste Eindruck derjenige, wo man schon so gewisse Vorahnungen hat, ne? Und einfach weil man so gewisse - also ich möchte jetzt niemanden vorverurteilen, der zur Tür rein kommt, ne? Allerdings ist es natürlich so, dass man schon mittlerweile gewisse Verhaltensmuster eben kennt, ne? Also gerade wenn jetzt jemand super aufgetakelt hier rein kommt - ja? -, dann versuche ich halt einfach schon mal zu beurteilen: Ist das kongruent? Oder ist es jetzt vielleicht gerade für die Situation aufgesetzt? Versucht da jemand mehr zu sein als er ist, ja? Ähm, das heißt also ich würd jetzt mal sagen, ich kanns jetzt nicht so konkret sagen - es kommt jemand durch die Tür: Und du bist n Unternehmer und du bist keiner, sondern man muss sich dann mit den Leuten auseinander setzten, unterhalten. Sicherlich gibts dann aufgrund dieser Typologien gewisse vorgefertigte Meinungen und dann versuche ich eben gezielt im Gespräch genau an diesen Stellen hinter die Kulissen zu schauen, indem ich dann gezielt nachfrage. Also sprich - wie gesagt also

dieser Typus „Eigentlich ist meine Geschäftsidee schon fertig und ich hab alles im Kopf, ja? Und ich brauche jetzt nur noch jemanden, der mir hilft bei der Umsetzung“. Dann hab ich natürlich schon mal so nen begründeten Verdacht: Oh oh – ja? – das läuft so in der Schiene wie eigentlich 90 Prozent der Gründer, die so kommen, ja? Das wird dann meistens nix, ja? Und dann versuche ich da eben auf den Grund zu gehen und dann nachzuhören und zu sagen: Ja was ist es denn jetzt, jetzt mal Butter bei die Fische, konkret, ja? (Z.766-792)

Das erste Gespräch dient also dazu, eine Beurteilung der GründerInnen zu entwickeln. Dabei greift Herr Wenzel auf implizite *Typologien* zurück, die sich auf seine bisherige Beratungserfahrungen gründen. Wenn er beschreibt, wie der *erste Eindruck* bereits *gewisse Vorahnungen* auslöst, betont er zugleich, dass es ihm wichtig sei, *niemanden vorzuverurteilen*. Deshalb verdeutlicht er, dass dieser erste Eindruck in seinem Fall keine spontane und unbegründete Reaktion sei, sondern sich vielmehr als eine erfahrungsgesättigte empirisch-analytische Kompetenz darstellt, so dass er *mittlerweile gewisse Verhaltensmuster eben kennt*. Es geht folglich darum, die *Kongruenz* des situativ Gesehenen zu prüfen: Einerseits wohl mit den zuvor eingereichten Unterlagen, andererseits aber insbesondere mit den im weiteren Gesprächsverlauf zu erhebenden Daten und Eindrücken.

Der erste Eindruck liefert aber eine Heuristik, mittels derer es möglich (und nötig) wird, *im Gespräch genau an diesen Stellen hinter die Kulissen zu schauen*. Abermals betont Herr Wenzel die Bedeutung dieses Schrittes gerade für diejenigen GründerInnen, die glauben, ihre Geschäftsidee sei *schon fertig* und sie hätten *alles im Kopf*. Für diese Typen von GründerInnen – die offenbar die sehr klare Mehrheit von *90 Prozent* ausmachen – wird eine hohe Wahrscheinlichkeit des Scheiterns prognostiziert. In diesen Fällen ist es von besonderer Bedeutung, gerade im ersten Gespräch schon den Dingen *auf den Grund zu gehen* und dann *nachzuhören*. Dazu benutzt Herr Wenzel immer wieder kritische Nachfragen, welche insbesondere dadurch die Fehlüberzeugung eines bereits vollständig durchdachten Gründungsprojekts ins Wanken zu bringen trachten, dass sie einfordern, möglichst *konkret* zu werden und *jetzt mal Butter bei die Fische* zu geben.

Das kann zum Beispiel so ablaufen, dass wir ne.. ne Dame äh beraten haben, die im Bereich Büroservice sich selbstständig machen wollte und natürlich zunächst erstmal zwölf bis fünfzehn völlig unterschiedliche Aufgaben und Tätigkeiten in ihren Businessplan geschrieben hat und ich dann einfach die Frage gestellt hab: Okay, wie wollen Sie das denn alles handeln? Ja? Wie soll das denn alles gehen? Können Sie das alles überhaupt leisten? Und da stellte sich dann heraus, dass das natürlich nicht der Fall war. (Z.66-74)

In dieser Schilderung eines offenbar typischen Falles wird deutlich, wie die Gründerin in der ersten Beratungssitzung durch gezieltes Nachfragen mit den Lücken



und Fehlannahmen ihrer bisherigen Planung konfrontiert wird. Als Hauptproblem wird hier geschildert, dass die Gründerin *natürlich* zu viele verschiedene Aufgaben in die Beschreibung ihrer Dienstleistung aufgenommen hat, sodass die Nachfragen von Herrn Wenzel insbesondere dazu dienen, in Frage zu stellen, dass die Gründerin das *alles handeln* und sich das *alles überhaupt leisten* kann. Die Form in der diese Nachfragen geschildert werden verdeutlicht den konfrontativen Charakter in dieser Beratungssituation: Die Fragen greifen sehr grundsätzliche Überlegungen an, sind knapp und treffend, werden in Form einer Fragenbatterie auf die Gründerin ‚abgefeuert‘ – hier wird gut nachvollziehbar, dass mit dieser Form des Nachfragens tatsächlich Überzeugungen gezielt zerstört werden. Bisweilen setzt Herr Wenzel im Beratungsgespräch dann aber – ganz im Sinne des Sparrings – diese Konfrontation in Form einer Simulation von Alltagssituationen um, z.B. durch ein Rollenspiel, bei dem er von der Perspektive des Beraters in die imaginierte Perspektive eines Kunden wechselt, um eine Konkretisierung zu erreichen und den Gründer in eine Situation zu bringen, wie er sie potenziell auch praktisch im Umgang mit seinen späteren Kunden erleben wird.

Sag ich: ja, ich bin jetzt konkret der Kunde, der jetzt anfragt und ich sag, ich hab von meinen Enkeln n Computer geschenkt bekommen und ich möchte jetzt gerne äh.. äh da im Internet surfen, ja? Was würden Sie mir denn- was können Sie mir denn *anbieten*? (Z.220-224)

Hierbei wird noch stärker auf den Realitätscharakter verwiesen, die Lücken in der Vorbereitung des Gründungsprojekts werden den GründerInnen hier simulativ an einer realen Situation vorgeführt. Die Beratung hat aber neben der konfrontativen und simulativen eine dritte, nämlich kreative Komponente: Auf der Grundlage der gründlichen Prüfung der bisherigen Pläne und der ‚Zerstörung‘ falscher Überzeugungen, der bisweilen sehr grundsätzlichen Infragestellung des Gründungsprojekts entlang der (simulierten) Realität wird es schließlich möglich, darauf gemeinsam schöpferisch aufzubauen, ohne noch durch falsche Überzeugungen befangen und im kreativen Prozess eingeschränkt zu sein.

es läuft in aller Regel so ab, dass wir in nem ersten Gespräch einfach erstmal uns die Ideen anhören und dann in nem gemeinsamen Brainstorming ähm einfach mal quer denken, überlegen, zum einen: Wie sind die persönlichen Neigungen, Tendenzen des Gründers, ja? Und zum anderen, wo sehen wir Chancen ähm.. äh auf Erfolg. (Z.61-66)

Die erste Konfrontation mit den Schwächen des Gründungsprojekts erlaubt es nun also, nochmal von vorne anzufangen, indem ein *gemeinsames Brainstorming* gemacht wird, in dem dann auch die Möglichkeit besteht *quer zu denken* und die bisherigen Überlegungen neu miteinander zu verbinden. Ausgangspunkte für diese Überlegungen sind einerseits die *persönlichen Neigungen* der GründerInnen, andererseits aber auch die *Erfolgschancen* des Gründungsprojekts am Markt. Zwischen

diesen beiden Polen kann das neue Projekt nun im Gespräch entwickelt werden, wobei Berater und Ratsuchende die Wissensgrundlage für jeweils einen der beiden Pole zur Verfügung stellen. So geht es im Beispielfall des Büroservices in diesem Schritt nun darum, die zu umfangreiche Leistungsbeschreibung gezielt einzugrenzen durch eine Spezialisierung:

gerade so im zum Beispiel Büroservice ist es ja so, dass... n  
wahnsinniger Wettbewerb existiert, so dass man da wirklich äh  
schauen muss, wie kann ich mich dort *spezialisieren*. Und dann kamen  
wir eben im ersten Gespräch äh auf zwei Bereiche.. aus dem großen  
Pool. Das eine war, sie hat früher als Arzthelferin gearbeitet und  
wollte gerne für Ärzte ähm Abrechnungen vornehmen und die zweite  
Geschichte war das Thema ähm.. ähm äh Unterstützung im Handwerk.  
Weil man dort feststellt, das viele Handwerker eben schludern, was  
Rechnungen schreiben angeht, nachfassen et cetera, also das waren  
so zwei Spezialgebiete und das war zum Beispiel jetzt mal so.. das  
Ergebnis des ersten Gesprächs, ja, mit- verbunden mit der  
Hausaufgabe, *Marktforschung* zu betreiben, was also wirklich vorher  
nicht passiert ist, ja? Das heißt also, sie hat auf Grund ihrer  
vorherigen Tätigkeit vier, fünf Ärzte angerufen, wir ham so n  
bisschen Fragebogen ausgearbeitet, ham das Gleiche auch mit dem  
handwerklichen Bereich gemacht (Z.74-90)

Hier wird also das Wissen um die Wettbewerbssituation im gewählten Geschäftsfeld der Existenzgründung zu Grundlage, um eine Strategie der Spezialisierung zu verfolgen. Die konkreten Bereiche der möglichen Spezialisierung, die im Gespräch herausgearbeitet werden, beziehen sich einerseits auf die berufsbiografischen Hintergründe und darin erworbenen Branchenerfahrungen der Gründerin, nämlich *Abrechnungen für Ärzte* und zum anderen auf einen objektiv attestierten Mangel (der sich vermutlich aus Herrn Wenzels Erfahrungshintergrund speist) der Buchführung im Handwerk. Als *Ergebnis* des ersten Gesprächs werden schließlich zwei *Spezialgebiete* definiert – allerdings nur mit temporärem Charakter: Auch diese Festlegung geschieht widerruflich und muss sich zunächst durch eine empirische Absicherung als richtig erweisen. Dazu erhält die Gründerin die *Hausaufgabe, Marktforschung zu betreiben*. Wiederum werden die beruflichen Vorerfahrungen zur Grundlage für die Auswahl von Ansprechpersonen, welche die Gründerin in der Folge befragen soll. Grundlage dafür bildet ein gemeinsam *ausgearbeiteter Fragebogen*, mit dem die empirische Erhebung methodisch abgesichert wird.

Die *Hausaufgaben*, die in Herrn Wenzels Beratung den GründerInnen aufgegeben werden, haben also zunächst eine direkte Funktion für die Weiterentwicklung des Projekts, die GründerInnen müssen dabei *je nach Situation* ein *Angebot detailliert ausarbeiten* oder *erstmal statistische Daten erheben*, um beurteilen zu können: *Funktioniert die Geschäftsidee?* (Z.189ff.) Neben der Behebung von *Defiziten* oder *Informationslücken* (Z.197) des Gründungsprojekts haben die Hausaufgaben

aber auch die Funktion, die GründerInnen auf eine Auseinandersetzung mit ihrem Projekt hin zu orientieren, ihnen explizit die Verantwortung für eine eigenständige Weiterentwicklung ihrer Gründungsidee zu übertragen.

Der Berater unterstützt dabei durch die Erarbeitung eines zielführenden Vorgehens für diesen Schritt, die entsprechende Aktivität ausführen müssen dann aber die GründerInnen selbst. Auf diese Weise kann ein Effekt der Hausaufgaben sein, dass sich nicht nur neue Informationen erschließen, sondern dass die GründerInnen selbst einen Entwicklungsprozess in Auseinandersetzung mit ihrem Projekt vollziehen, der den weiteren Beratungsprozess auch in eine ganz andere Richtung weiterlaufen lassen kann. Im Beispielfall des Büroservices liefern die ‚Hausaufgaben‘ so zwar Daten, welche eine Spezialisierung auf Handwerksbetriebe möglich erscheinen lässt, aber letztlich hat die Gründerin

dann im nächsten Gespräch gesagt: Also.. von meinen Neigungen her... das ist nicht mein Ding. Ja? So dass wir dann uns eben konzentrieren mussten, weiter zu suchen und weiter zu forschen, äh weil, dass jemand irgendwas gegen seine Überzeugung oder gegen seinen Willen macht ist schwierig, ja? Und äh gut, um das ganz kurz zu Ende zu schildern wars halt so, dass wir gesagt haben: Okay, hm, was machen wir denn jetzt, ja? Sind dann so die Leistungsbeschreibungen weiter durchgegangen und äh wir ham dann im Gespräch rausgekitzelt, dass die Dame gesagt hat: Also wenn ich ganz ehrlich bin, am allerliebsten würde ich Karten basteln. Hm, okay [lachend], wie könnte so was aussehen ähm.. und ähm dann zeigte sie auch.. Beispiele [...] und es waren echt.. schicke *Sachen* dabei und dann ham wir gesagt: Okay, klingt spannend, wir wissen nur nicht, ob daraus n Geschäft wird, ja? Lassen Sie uns einfach mal *schauen*, ja? Auch da: wieder Marktforschung betrieben, wir ham die Standesämter abgeklappert, ham in Erfahrung gebracht, wie viele Standesamtliche Trauungen gibt es, wie viele Kindstauen? Einfach so n bisschen erstmal Statistik bemüht, um dann hochzurechnen: wie viel braucht sie zum Über..leben, um über die Runden zu kommen und wie hoch wäre denn die Marktdurchdringung? Ja? Und steht *das* Ganze in nem gesunden Verhältnis, ja? Und da kamen dann recht positive Zahlen raus und dann ham wir in dieser Richtung eben weiter gearbeitet und sie ist heute mittlerweile ausschließlich mit dem Thema Kartenservice selbstständig und hat jetzt nach zwei Jahren uns n Feedback gegeben, dass sie mittlerweile schon äh drei Aushilfen auf 400-Euro-Basis eingestellt hat, weil sies nicht mehr sonst *schafft*, ja? (Z.94-123)

Dass die GründerIn sich im Vollzug ihrer ‚Hausaufgaben‘ bewusst darüber wird, dass die bislang erarbeitete Geschäftsidee eigentlich gar nicht *ihr Ding* ist und dies auch in der Beratung artikuliert, ist für Herrn Wenzel ein nicht in Frage zu stellender Anlass dafür, *dann eben weiter zu suchen* nach alternativen Geschäftsideen.

Man gewinnt in dieser Schilderung den Eindruck, dass kein Versuch gemacht wird, entgegen dieses Impulses an der Geschäftsidee des Büroservice und am bisher Erarbeiteten festzuhalten. Herr Wenzel begründet dies damit, dass es *schwierig* sei, wenn *jemand irgendwas gegen seine Überzeugung oder gegen seinen Willen* machen müsse. Der bereits geleistete Arbeitsaufwand rechtfertigt sich auf diese Weise schon in der Fundierung der Entscheidung, vom angedachten Projekt Abstand zu nehmen.

Dennoch knüpft die weitere Suche systematisch an das bereits Erarbeitete an, indem die *Leistungsbeschreibungen weiter durchgegangen* werden. Dabei bieten diese aber wiederum nur eine Grundlage für ein systematisches Vorgehen in der weiteren Auseinandersetzung, sie sollen diese keinesfalls zu stark vorstrukturieren und eingrenzen. Letztlich muss *dann im Gespräch rausgekitzelt* werden, wo Alternativen zu sehen sind. Hierin dokumentiert sich die Notwendigkeit eines gewissen ‚Fingerspitzengefühls‘ bei dieser Aufgabe, der Berater muss zwar auf die Ratsuchenden einwirken, aber dabei möglichst non-direktiv vorgehen, um zu ermöglichen, dass eine Idee, deren latentes Vorhandensein offenbar angenommen wird, durch die beraterische Einwirkung schließlich manifest wird, aus den GründerInnen *raus* kommt. Dieses Vorgehen ermöglicht es der Gründerin, schließlich *ganz ehrlich* zu sich und zum Berater zu sein und den zunächst offenbar auch für sie selbst abwegig erscheinenden Wunsch offen zu formulieren, dass sie *am allerliebsten Karten basteln* möchte.

Herr Wenzels Reaktion, ein von Lachen begleitetes *hm.. okay* zeigt, dass auch ihm diese Offenbarung zunächst einen kurzen Moment der Irritation und des Zögerns abverlangt. Sofort schließt sich aber die Frage an, *wie sowas aussehen* könne, er zeigt, dass er die mühsam entlockte neue Idee ernst nimmt und sie nun der gleichen Prozedur der Überprüfung unterziehen wird, wie sie auch jedes andere Gründungsprojekt erlebt. Hier dokumentiert sich also keinesfalls eine besonders große Offenheit für verrückte Ideen, sondern vielmehr die habituelle Verankerung einer zugleich marktwirtschaftlichen und empiristischen Perspektive: Über Geschäftsideen urteilt nicht a priori der Berater, sondern ausschließlich der Markt und dieses Urteil muss sich empirisch zeigen – oder in der unter BetriebswirtInnen verbreiteten Kurzformel: „Gelobt sei, was klappt“.

Dementsprechend verschafft sich Herr Wenzel zunächst eine klarere Vorstellung von dem Vorhaben, indem er sich Produktbeispiele anschaut und zunächst bestärkend bemerkt, dass durchaus *schicke Sachen* dabei sind und die Idee erst einmal *spannend klingt*. Doch *ob daraus n Geschäft wird* muss in der Folge durch gezielte *Marktforschung* sichergestellt werden. Auf dieser statistischen Basis kann schließlich das Geschäftsmodell in *Zahlen* präzisiert und auf seine Erfolgswahrscheinlichkeit hin untersucht werden. Durch ein *Feedback nach zwei Jahren* bestätigt sich die positive Einschätzung der Erfolgsaussichten für das Projekt schließlich.

### Institutionalisierte Praktiken: Strukturierung und Arbeitsteilung

Der zeitliche Umfang des Beratungsprozesses ist in der Unternehmensberatung nicht per se festgelegt. Selbstverständlich bietet Herr Wenzel seine Beratungsleistungen in dem Umfang an, den seine Kunden sich leisten wollen und können. Da gerade bei Gründungsprojekten die finanziellen Ressourcen für den Einkauf von Beratungsleistungen zumeist eingeschränkt sind, wird die öffentliche Förderung extrem bedeutsam. Die Fördermodalitäten setzen daher de facto bestimmte Rahmenbedingungen, in denen sich die Beratung von ExistenzgründerInnen bei der Unternehmensberatung vollzieht, insbesondere was den Umfang angeht:

Beratungsumfang ist in aller Regel: Fünf Beratertage à acht Stunden. Wobei es jetzt nicht so ist, das wir dann acht Stunden am Stück mit dem Kunden arbeiten, sondern das erstreckt sich dann über einen Zeitraum von drei bis vier Monaten, wir versuchen das halt möglichst effizient zu gestalten. (Z.303-307)

Während also ein klares Maximum für den Umfang der geförderten Beratungsleistungen in Höhe von 40 Stunden durch die öffentlichen Förderstrukturen vorgegeben ist, wird der konkrete Einsatz dieses Zeitbudgets flexibel ausgestaltet. In der Regel erstrecken sich die Beratungen dann über einen *Zeitraum von drei bis vier Monaten*, also einen zeitlichen Rahmen, der durchaus eine gewisse Prozessualität ermöglicht. Bei einer Gleichverteilung der Kapazitäten bedeutete dies immerhin ein wöchentliches Beratungsgespräch im Umfang von zweieinhalb Stunden. Der Anspruch von Herrn Wenzel ist es allerdings, die zeitliche Strukturierung *möglichst effizient zu gestalten; acht Stunden am Stück mit dem Kunden zu arbeiten* erscheint Herrn Wenzel jedenfalls nicht zielführend. Vielmehr deutet sich an, dass Umfang und Rhythmus der Beratungseinheiten je nach Projekt und in Absprach mit den GründerInnen geplant werden.

Diesem zeitlichen Rahmen vorgelagert ist bei der Unternehmensberatung Frontpage aber immer ein eineinhalbstündiges Gespräch zur *Auftragsklärung*, das an anderer Stelle von Herrn Wenzel als *kostenloses Kennenlerngespräch* bezeichnet wird. Diese Erstberatung wird den GründerInnen also offenbar nicht in Rechnung gestellt, unter anderem deshalb, weil es Herrn Wenzel auch dazu dient, zu entscheiden, ob er den jeweiligen Fall tatsächlich beraten wird oder ihn ablehnt.

deswegen mache ich das grundsätzlich mit diesem eineinhalbstündigen Gespräch der Auftragsklärung, dass ich danach ein Gefühl dafür habe: Das kann was werden oder das kann nichts werden, ne? Und da versuche ich auch - ja - im Vorfeld schon auch zu selektieren. (Z.798-802)

Dem Erstgespräch weist Herr Wenzel hier also explizit die Funktion zu, zu selektieren. Er leistet sich damit die Möglichkeit, nicht jeden Fall anzunehmen, sondern seine KundInnen gezielt auszuwählen. Diese Selektion folgt dem Kriterium

der Erfolgswahrscheinlichkeit: *Das kann was werden oder das kann nichts werden* ist also die Einschätzung, die Herr Wenzel in den ersten eineinhalb Stunden gewinnen muss. Die oben geschilderten Ausführungen zum Beratungsverständnis und zur unabdingbaren Notwendigkeit der aktiven Mitarbeit der GründerInnen deuten darauf hin, dass es Herrn Wenzel im Rahmen dieses ersten Gesprächs nicht nur darum geht, einen Eindruck davon zu bekommen, ob das betreffende Gründungsprojekt am Markt wird bestehen können, sondern mehr noch darum, *ein Gefühl dafür* zu bekommen, ob die Beratungszusammenarbeit mit den jeweiligen GründerInnen funktionieren wird.

Vor dem Hintergrund des bestehenden Angebots sowie der häufig gegebenen Notwendigkeit einer finanziellen Förderung der Gründung mit öffentlichen Mitteln steht die Akquise entsprechender Fördertöpfe am Beginn der Beratung im Fokus:

Welche Möglichkeiten haben wir auch, um eine Existenzgründung fördern zu lassen? Das ist auch ein ganz ähnliches Thema, weil das gerade für ne Existenzgründung natürlich den Einstieg dann erleichtert. Gut äh, in unserem Fall ist es so, dass wir Partner des RKW sind. Das ist so – denke ich – die attraktivste Fördermöglichkeit für Kunden, so das also dann zunächst mal letzten Endes die Förderseite geklärt wird, ne? Und dann, danach steigen wir eben tiefer in die Beratung ein. (Z.275–283)

Auch hier geht es um ein systematisches Eruiere der *Möglichkeiten*, die bestehen, *um eine Existenzgründung fördern zu lassen*. Den Wert einer solchen Förderung sieht Herr Wenzel darin, dass sie *den Einstieg erleichtert*. Damit verdeutlicht er aber zugleich, dass die öffentlichen Fördergelder hier keine dauerhafte Funktion der Stützung der jungen Unternehmen erhalten sollen und grenzt sich damit auch ab gegenüber Modellen, die Selbstständigkeit als Alternative zur Arbeitslosigkeit meist unter dauerhafte öffentliche Förderung stellen. Die Projekte, die in der Beratung von Herrn Wenzel ausgearbeitet werden, benötigen also eine finanzielle Unterstützung allenfalls am Beginn ihrer Geschäftstätigkeit und auch dann nur als Erleichterung, nicht als Ermöglichung des Einstiegs in die Selbstständigkeit.

Der Verweis auf die Partnerschaft mit dem Rationalisierungskuratorium der Wirtschaft irritiert hier zunächst, weil die RKWs selbst eigentlich keine Gründungsförderung anbieten. Wohl aber bieten sie geförderte Existenzgründungsberatung an, was darauf hindeutet, dass in der Beratung von Herrn Wenzel zunächst auch die Finanzierungsgrundlage für den weiteren Beratungsprozess ausgelotet wird. Erst wenn in diesem ersten Schritt die Förderoptionen geklärt sind, steigt Herr Wenzel *tiefer in die Beratung ein*.

Und dann – wie gesagt – gehts eben sukzessive: Klärung des Geschäftsmodells, Klärung des Angebots, Klärung der möglichen Zielgruppen, Klärung der Präsentation am Markt, Klärung der Vermarktungsmöglichkeiten. [...] Das heißt also wirklich so diese

Strecke: Wo habe ich mein Plätzchen am Markt, wie sieht mein Wettbewerb aus, wie sehen meine Produkte aus? Wie sehen meine Kunden aus? Wie möchte ich das Angebot vermarkten? Wie will ich mich preislich positionieren? Welche finanziellen Voraussetzungen sind notwendig? Wo kommt das Kapital her? Brauche ich Kapital? Wie viel Kapital wird benötigt? Ja? Letzten Endes ne Businessplanung über Einnahmen-Ausgaben, Überschussrechnung, Liquiditätsplanung, Finanzplanung et cetera. .. Das so als Paket, äh und das ganze mündet dann letzten Endes in einem Businessplan. Und damit ist dann in aller Regel die Beratung abgeschlossen. (Z.282-299)

Hier schildert Herr Wenzel für den weiteren Beratungsprozess ein Ablaufmodell, das auf einer *sukzessiven* Bearbeitung zentraler Fragen beruht, die aufeinander aufbauend einer *Klärung* zugeführt werden: Diese Grundsatzfragen folgen der fachlichen Logik einer marktorientierten Unternehmensführung, wie sie letztlich auch den üblichen Strukturierungsvorschlägen für die Gestaltung eines Businessplans zu Grunde liegen. Entsprechend bilden die verschiedenen zu klärenden Punkte also ein gesamtes *Paket*, das dann wiederum unmittelbar in einen *Businessplan* mündet, dessen Vorliegen *in aller Regel* dann auch das Ende der Beratung markiert.

In dieser Passage dokumentiert sich aber auch, dass die einer übergreifenden Systematik entstammenden Fragen durch Herrn Wenzel bewusst für die GründerInnen übersetzt werden. Dabei nimmt Herr Wenzel nicht nur (grammatisch) die Sichtweise der GründerInnen ein, sondern versucht auch, für sie tatsächlich handhabbare konzeptionelle Entscheidungen zu erarbeiten, indem die abstrakten betriebswirtschaftlichen Fragehorizonte in deutlich konkretere (*Wie sehen meine Kunden aus? Wie will ich mich preislich positionieren?*) Entscheidungsalternativen transformiert werden ohne ihren kaufmännischen Charakter zu verlieren.

In der Schilderung des Beratungsverlaufs wird deutlich, dass damit keinesfalls ein klares Ablaufschema beschrieben wird. Vielmehr wird ein System bei jeder Gründung notwendig werdender konzeptioneller Fragen entwickelt, welche sämtlich beantwortet werden müssen und welche zugleich aufeinander aufbauen. Damit ist aber dennoch eine große Freiheit dafür gegeben, die einzelnen Elemente in ganz unterschiedlicher Intensität und mit unterschiedlich hohem zeitlichen Aufwand zu bearbeiten. Diese relativ allgemeine Systematik des Beratungsverlaufs ermöglicht es aber nicht nur, auf unterschiedliche GründerInnen und ihre Bedarfe individuell einzugehen – sie ermöglicht es auch, dass die Beratung von verschiedenen MitarbeiterInnen bei Frontpage übernommen werden kann und dennoch ein gemeinsamer Qualitätsstandard sichergestellt ist:

gut wir haben äh insgesamt äh drei Mitarbeiter plus meine Wenigkeit. Natürlich ist es wichtig, dass ich zumindest begleitend dabei bin, aber es gibt manche Gründung – gut, wir arbeiten jetzt ausschließlich hier mit diplomierten Mitarbeitern. Also das heißt–

ich sag dann immer so salopp: Der Unterschied zwischen meinen Mitarbeitern und mir ist einfach der, dass ich vielleicht 15 Jahre mehr Erfahrung in diesem Bereich habe. Und ich muss dann eben schauen, wie kann so eine Beratung verselbstständigt werden? Also es gibt eben Beratungen, da gehts, da funktioniert, dass Mitarbeiter das eigenständig machen, es gibt Beratungen, wo ich das mit begleite und es gibt Beratungen so bei den – ich sag mal Härtefällen, wo es also erstmal drum geht überhaupt raus zu finden: Gehts überhaupt und wenn ja, wie kanns gehen? Die mache ich dann selbst. Und letzten Endes ist es halt so, dass immer ein Mitarbeiter mit in die Beratung des Kunden eingebunden ist, so dass wenn ich nicht im Haus bin, die Beratung trotzdem fortgesetzt werden kann. (Z.388–404)

In dieser Passage kommt ein zentraler Unterschied in der institutionalisierten Praxis der Gründungsberatung gegenüber den bislang vorgestellten zum Ausdruck: Die Beratung ist hier deutlich stärker in eine Organisation eingebunden, in der nicht nur Herr Wenzel, sondern auch seine MitarbeiterInnen in der Beratung von GründerInnen aktiv sind und sich die BeraterInnen zum Teil auch Fälle ‚teilen‘. So führt Herr Wenzel zunächst an, dass er *zumindest begleitend dabei* sei, konkretisiert im weiteren Verlauf dann aber, dass diese Begleitung je nach vorliegendem Fall sehr unterschiedlich intensiv ausfällt. Die Grundlage dafür, dass auch die MitarbeiterInnen relativ selbstständig Beratungen durchführen bildet ihre fachliche Qualifikation, weshalb Herr Wenzel betont, dass *ausschließlich mit diplomierten MitarbeiterInnen* gearbeitet wird.

In Bezug auf ihre Qualifikation und das für die Beratung relevante Fachwissen nimmt Herr Wenzel sie deshalb offenbar als gleichwertig war, als relevanten Unterschied sieht er aber die *vielleicht 15 Jahre mehr Erfahrung in diesem Bereich* an. Auf dieser Grundlage ist es Herrn Wenzel ein Anliegen, die Beratungen zu *verselbstständigen*, also die MitarbeiterInnen autonom beraten zu lassen. Hier macht er aber deutlich, dass dies nicht in allen Fällen möglich ist. Während in einigen Fällen die MitarbeiterInnen autonom beraten können, in anderen Herr Wenzel den Beratungsprozess begleitet, gibt es auch *Härtefälle*: Dabei muss zuerst geklärt werden, ob *es überhaupt geht und wenn ja, wie* – diese Fälle übernimmt Herr Wenzel selbst.

In allen geschilderten Konstellationen allerdings sei immer eine zweite Beraterin bzw. ein zweiter, mit dem Fall und dessen bisherigem Verlauf ebenso vertrauter Berater mit eingebunden, sodass – zum Beispiel im Falle einer Abwesenheit – *die Beratung trotzdem fortgesetzt werden kann*. Diese institutionalisierte Praxis einer Doppelbesetzung in allen Beratungsfällen kommt entsprechend auch bei den bereits angesprochenen Erstgesprächen zum Einsatz, die grundsätzlich immer von Herrn Wenzel gemeinsam mit einer zweiten Beraterin bzw. einem zweiten Berater geführt werden:

also mir ist dann schon wichtig, dass die Mitarbeiter dann auch ein



Gefühl entwickeln und eben auch sehen wo es hakt oder wo man ansetzten muss und das findet also grundsätzlich bei den Erstgesprächen statt, dass wir die zu zweit führen und danach muss man dann eben situativ entscheiden. Also wie gesagt, es gibt dann Beratungen, wo ich dann sporadisch dann involviert bin und Beratungen, die ich eben intensiver begleite. Das ist dann immerhängt natürlich auch ein bisschen muss man ganz klar sagen auch so von den Vorkenntnissen, Erfahrungen ab. (Z.409-417)

Das im Team durchgeführte Erstgespräch dient Herrn Wenzel und seinen KollegInnen dazu, *ein Gefühl zu entwickeln* für den jeweiligen Fall und ermöglicht zugleich eine erste Analyse der Stellen, *wo es hakt oder wo man ansetzen muss*. Diese beiden Dimensionen der Wahrnehmung des Falles bilden die Grundlage für eine *situative Entscheidung* darüber, in welcher Konstellation der Fall weiter bearbeitet werden und das bedeutet maßgeblich: wie intensiv Herr Wenzel selbst eingebunden bleiben soll. In dieser Entscheidung wird eine direkte Einflussmöglichkeit der GründerInnen auf die Beratungskonstellation nicht thematisiert, vielmehr erfolgt die Entscheidung auf der Grundlage eines Abgleichs der im Erstgespräch erarbeiteten Fallwahrnehmung der BeraterInnen mit den jeweiligen *Vorkenntnissen* und *Erfahrungen*. Doch trotz dieser Idee eines systematischen Matching-Prozesses scheint die Entscheidung für eine Beratungskonstellation auch stark intuitiv reguliert zu sein, wie sich an der Relevanz der Kategorie Geschlecht zeigt:

es gibt ja Gründungen, die sagen wir mal so typische Frauenthemen auch beinhalten, ja oder es gibt Gründungen, die sehr technisch orientiert sind, so dass, dass wir uns dann bei solchen Fällen dann schon überlegen: Kann ich das eigentlich oder habe ich die Expertise dann dazu? Ja? .. Ich meine teilweise kann ichs insofern kompensieren, als dass dann eine Mitarbeiterin von mir dann die Beratung übernimmt, ja? Und weil ich dann einfach das Gefühl hab, das passt dann einfach besser, ja? (Z.1026-1034)

Gründungen, in denen es um *typische Frauenthemen* geht werden hier Gründungen gegenübergestellt, die *sehr technisch orientiert* sind: Gerade bei *solchen Fällen* wird offenbar die Frage besonders bedeutsam, ob man *das eigentlich kann*, ob man über die erforderliche *Expertise* dazu verfügt (wobei hier zunächst unklar bleibt, welche Expertise etwa ‚typische Frauenthemen‘ voraussetzen). Gerade in diesen Fällen lässt sich aus Herrn Wenzels Sicht aber ein Defizit *kompensieren*, indem eine Mitarbeiterin die Beratung übernimmt.

Diese Schilderung einer auf Kompetenz und Expertise beruhenden Zuordnung von Beratungsfällen wird jedoch konterkariert durch die abschließende zentrale Begründung für die Übertragung eines Falles an eine Mitarbeiterin, die maßgeblich auf dem *Gefühl* beruht, *das passt dann einfach besser*. Interessant ist diese Passage nicht so sehr, weil darin vielleicht ein unreflektiertes Bild auf das Geschlechterverhältnis zum Ausdruck kommt, sondern vielmehr, weil in dieser Passage deutlich

wird, wie stark Herr Wenzel versucht, den Entscheidungen in der beraterischen Praxis strikte Rationalität zuzuweisen, tatsächlich aber intuitive Momente offenbar eine sehr wichtige Rolle im Entscheidungshandeln spielen – auf diesen Aspekt wird später noch einmal näher einzugehen sein.

Diese stärker arbeitsteilige Form der Gründungsberatung erfordert aber dann natürlich auch ein Mehr an Koordination und Kommunikation innerhalb des Teams der Unternehmensberatung. Diese vollzieht sich in unterschiedlichen Formen, angefangen bei einer regelhaft institutionalisierten *wöchentlichen Teambesprechung zu anstehenden Aufgaben und Problemen* über bedarfsorientierte, *informelle* Abstimmungsprozesse, bei denen vor allem *Ideen* oder *Meinungen* eingeholt werden bis hin zu ungeplanten Situationen, in denen es *passiert*, das man sich bei einer *Tasse Kaffee* ganz *grundsätzlich* austauscht.

### **Pädagogische Professionalität: Entwicklungspotenziale und Verkehrsregeln**

Wie bereits deutlich wurde, ist es aus Sicht von Herrn Wenzel unabdingbar, dass die GründerInnen in seiner Beratung sehr aktiv und selbstständig mitarbeiten, um sich zur beruflichen Selbstständigkeit hin entwickeln zu können. Vollkommen bewusst ist sich Herr Wenzel aber auch darüber, dass die Ausgangsvoraussetzungen der GründerInnen für diesen Entwicklungsprozess sehr unterschiedlich sein können: *Also letzten Endes ist nicht jeder zur Selbstständigkeit geboren. Das muss man ganz einfach so sehen. (Z.585f.)*

Keineswegs aber resultiert diese Einstellung in einer Reifizierung der in der Gründungsszene verbreiteten Vorstellung des geborenen Gründers, in dessen Gründerpersönlichkeit bereits sämtliche Dispositionen ausgeprägt sind, die ihn per se zu einem erfolgreichen Gründer machen: Im Gegenteil legt Herr Wenzel eher eine große Vorsicht an den Tag, wenn sich GründerInnen in seiner Beratung als *der große Zampano* (Z.589) präsentieren und beklagt vielmehr, dass gerade in diesen Fällen die Beratung – und oft auch die Gründung – eine hohe Gefahr des Scheiterns aufweise.

Für Herrn Wenzel ist also nicht die Vorstellung einer Gründerpersönlichkeit im Sinne eines Sets von für den unternehmerischen Erfolg hinreichenden Fähigkeiten handlungsleitend, vielmehr formuliert er hier die Idee von einem Mindeststandard an grundlegenden Dispositionen, welche sowohl für die Gründung als auch für den Beratungsprozess notwendig sind: So versucht Herr Wenzel zu Beginn der Beratung einzuschätzen, ob sein Gegenüber in der Lage ist, *selbstständig zu handeln, Entscheidungen zu treffen, ein bisschen vorausschauend die Dinge anzugehen, ja? Oder ist da mehr so ein Verwaltungsmensch, der eben mehr nach Administration geht, ja?* (Z.592ff.). In dieser Abgrenzung vom Bild des Verwaltungsmenschen gewinnt eine besondere Bedeutung die *Flexibilität* der GründerInnen und ihre Bereitschaft, sich *dem Neuen zu stellen*:

Also ich erlebe halt immer wieder in der Praxis – das hab ich auch am eigenen Beispiel erlebt – äh ... das die ursprüngliche Idee

oftmals gar nicht so in der Praxis dauerhaft umzusetzen ist. Oder es ergeben sich einfach durch das Tun neue Betätigungsfelder. Das heißt also Ideen oder Dienstleistungen, Produkte, entstehen erst beim Tun. Und da ist es einfach wichtig: Ist jemand in der Lage, so sensibel zu reagieren, diese Signale zu erkennen und darauf zu reagieren, ja? Und sagen: Mensch, wie kann ich das gewinnbringend äh in mein Geschäft einbringen, ja? Deswegen ist das also extrem wichtig, dass gewisse, gewisse Grundeigenschaften da sind. Also ich hab's auch schon erlebt, dass dann ein Existenzgründer dann in seinem Laden stand und ich dann im Frage-Antwort-Spiel gesagt habe: Mensch, haben Sie denn schon mal darüber nachgedacht oder man könnte doch das und das machen oder jenes. „Ja, da hat mich - neulich haben da auch schon mal drei nach gefragt“, ja? Also so - Da erwarte ich dann einfach von jemandem, dass der auf Zack ist und sagt: „Ok“ ja? „Mensch wenn da schon drei nach gefragt haben, wie kann ich daraus ein Produkt machen oder ne Leistung oder mein Angebot verbessern?“ Ja? Also wie gesagt, das ist halt letzten Endes diese Flexibilität, ja? Dieses, die Bereitschaft - ähm ... die Bereitschaft einfach da äh sich auch dem Neuen zu stellen und sich den Herausforderungen anzupassen. (Z.595-617)

Herr Wenzel verweist nicht nur auf seine Erfahrung als Berater, sondern auch auf seine eigenen Erfahrungen als Unternehmer, wenn er beschreibt, wie wichtig die Flexibilität für UnternehmerInnen ist, weil sich Gründungsideen häufig ganz anders als geplant in der Praxis umsetzen. Abermals findet hier das in der Eingangserzählung exponierte Motiv der Planung am grünen Tisch seinen Ausdruck: Die verwaltungsförmige Logik einer umfassenden Planung fern der Realität ist aus Herrn Wenzels Perspektive in der dynamischen Umwelt des Marktes zum Scheitern verurteilt; für unternehmerisches Handeln ist es demgegenüber bedeutsam, auf die Umwelt *sensibel zu reagieren*, bestimmte *Signale zu erkennen* und daraus unmittelbar die Frage abzuleiten, wie diese Wahrnehmungen sich *gewinnbringend* im Geschäftskonzept umsetzen lassen.

Diese Form unternehmerischer Findigkeit beruht also auf einer wachen Auseinandersetzung mit der eigenen Umwelt (worin sich wiederum das Motiv des Sehen-Könnens widerspiegelt) und der Bereitschaft, aus dieser Beobachtung unmittelbar Konsequenzen für das eigene Handeln ableiten zu können, denn das tatsächliche Geschäftskonzept entsteht letztlich häufig *erst beim Tun*. Diese Fähigkeit zu einer praktischen Kopplung von analytischer und gestalterischer Kompetenz ist aber nicht nur für das erfolgreiche unternehmerische Handeln bedeutsam, sondern stellt zugleich eine Grundvoraussetzung für einen erfolgreichen Beratungsprozess dar, denn in dieser impliziten pädagogischen Anthropologie Herrn Wenzels zeichnen sich (erfolgreiche) GründerInnen vor allem durch ihre Lernfähigkeit aus.

Und ähm .. muss ich sagen, das ist für mich extrem .. wichtig. Also dass da ne Gründerpersönlichkeit da ist. Wobei sich so ne

Gründerpersönlichkeit auch entwickeln kann. Ja? Also man muss da einfach gucken: Sind die Ansätze da? Ist die Bereitschaft da? (Z.623-627)

Somit zeigt sich die GründerInnenpersönlichkeit nicht so sehr darin, einfach geeignet zu sein und alle Voraussetzungen für eine erfolgreiche unternehmerische Tätigkeit schon 'von Haus aus' mitzubringen; vielmehr helfen den GründerInnen aus Herrn Wenzels Sicht bestimmte Dispositionen dabei, eine GründerInnenpersönlichkeit auszubilden, sich im Prozess der Gründung und im weiteren Verlauf der unternehmerischen Tätigkeit zu erfolgreichen UnternehmerInnen zu entwickeln. Für dieses Idealbild des lernenden Unternehmers bzw. der lernenden Unternehmerin bilden vor allem ihre anhaltende Motivation und ihr Wille zur stetigen Arbeit an sich selbst – wie Herr Wenzel dies bereits für die erfolgreiche Zusammenarbeit im Beratungsprozess ausgeführt hat – eine unabdingbare Basis.

Also auch dann an den Persönlichkeiten, wie sie sich rein hängen, wie sie sich engagieren, was sie tun, ja? Auch da ist wieder halt so wichtig: Also hinfallen ist nicht schlimm, nur liegen bleiben. Ja? Und wie ist jemand in der Lage, sich dann wieder aufzurichten und weiter zu machen? (Z.653-658)

Indem Herr Wenzel einen prinzipiell niemals abgeschlossenen Lernprozess hin zum UnternehmerInnen-Sein unterstellt, entlastet er die Gründungsberatung von dem Anspruch, 'fertige' UnternehmerInnen hervorbringen zu müssen. Für ihn als Unternehmensberater ist diese Vorstellung vielleicht besonders naheliegend (und von ökonomischer Bedeutung), da er seine Beratungsleistung über längere Zeiträume hinweg und gerade auch jenseits der Gründungsphase am Markt anbietet. Für sein pädagogisches Handeln bedeutet dies aber, dass dessen Erfolg sich nicht in unmittelbaren Outputs beweisen muss, sondern sich auch als langfristiger Outcome einstellen kann. Gerade wenn Herr Wenzel die nachhaltige Veränderung von grundlegenden Haltungen und Einstellungen der GründerInnen als besonders *schönes* Ergebnis seiner Beratung beschreibt wird deutlich, dass er sich dieses selbst dann zurechnen kann, wenn es erst lange nach Abschluss des Beratungsprozesses eingetreten ist:

Also so schöne Ergebnisse sind dann, wenn man jemanden überzeugen konnte, dass eine Hochpreisstrategie sinnvoll ist, weil das Leistungsangebot drumherum so geschnürt ist; und am Anfang hat man dann zum Beispiel Probleme ihm davon zu überzeugen, die Preise auch wirklich konstant auf einem Niveau zu halten. Das ist natürlich sehr schwierig, weil man gerne versucht, wenn es dann nicht läuft, mal Preisnachlässe zu geben; und das schöne ist dann aber, wenn dann die Leute so nach eineinhalb, zwei Jahren ankommen und einem dann selber erzählen: „Äh und übrigens äh, wenn da jemand kommt und

will bessere Preise haben, ne? Niemals die Preise nach unten nehmen, ja?" Dann sieht man, dass- dass es halt gefruchtet hat, ne? (Z.320-331)

Selbst wenn hier kein reflexives In-Rechnung-Stellen des professionellen Paradoxons „geduldiges Zuwarten vs. sofortige Intervention“ (Schütze 1992, S. 150) unterstellt werden kann, ermöglicht es die hier entwickelte Perspektive doch, Abstand von der Vorstellung zu gewinnen, im zeitlich eng umgrenzten Prozess der Gründungsberatung müsse der Lernprozess der GründerInnen erfolgreich abgeschlossen werden. Das bereits angesprochene Motiv des Wachsen-Lassens paart sich hier mit der Vorstellung, dass pädagogische Interventionen oft erst nach längerer Zeit im Rahmen der weiteren Entwicklungsprozesse der KlientInnen Früchte tragen – für Herrn Wenzel zeigt sich an diesem Beispiel, dass seine ursprünglich nicht erfolgreiche Überzeugungsarbeit schließlich doch *gefruchtet hat*.

Die Erkenntnis, dass durch noch so intensive Versuche, die GründerInnen zu *überzeugen* keine unmittelbaren und dennoch nachhaltigen Verhaltens- oder Einstellungsänderungen technologisch bewirkt werden können, war für Herrn Wenzel selbst auch das Ergebnis eines Lernprozesses: Naive Vorstellungen der Vermittlungsfähigkeit wurden durch praktische Erfahrungen geläutert, das Technologie-defizit der Pädagogik am eigenen Leib erlebt:

Also auch da muss ich sagen musste ich noch viel lernen um wirklich als Berater tätig zu sein, weil ich eher so der Typ bin, der gerne auch in die Rolle des Unternehmers schlüpft, weil ich gerne – oder oftmals Dinge als Außenstehender sehe und sag: Okay, da liegt der Schlüssel zum Erfolg, ja? Und auch da musste ich dazulernen. So was funktioniert nicht, dass ich einen Kunden habe und sag: Du musst, du musst, du musst – ja? Er nickt, dreht sich um und macht genau das Gegenteil. Ja? Da war ich am Anfang etwas enttäuscht, um dann feststellen zu müssen, der Mensch ist nun mal ein individuelles Wesen und zu erkennen, dass derjenige auch nicht aus seiner Haut kann – ja? (915-925)

Vor dem Hintergrund dieser Erfahrung wird aber auch das das Anerkennen von Grenzen der menschlichen Entwicklungsfähigkeit konstitutiv für die implizite pädagogische Anthropologie, die Herr Wenzel hier entwickelt. Dies bedeutet insbesondere, keiner pädagogischen Allmachtsphantasie nachzuhängen, sondern auch die Beschränkungen der Möglichkeiten der pädagogischen Einflussnahme zu respektieren. Während viele wichtige unternehmerische Kompetenzen ohne weiteres vermittelbar und erlernbar seien, etwa das notwendige *betriebswirtschaftliche Wissen* (Z.694), durchaus auch *Mitarbeiterführung bis zu nem gewissen Grad* (Z.700), betont Herr Wenzel, dass eine vollständige und nachhaltige Verhaltensänderung oftmals weder möglich noch unbedingt wünschenswert sei:

Also ich kann jetzt nicht hergehen und kann sagen: Okay, da ist jemand, der sein ganzes Leben lang immer das Licht der Öffentlichkeit gescheut hat, der soll sich plötzlich vor ne Gruppe stellen und soll dort sein Produkt in höchsten Tönen als Verkäufer preisen, ne? (Z.723-727)

Zwar bleibt in dieser Passage die normative Beurteilungsebene der Frage, ob eine solche pädagogische Einflussnahme überhaupt angestrebt werden sollte gegenüber der Frage, inwieweit diese realisiert werden könne, zunächst implizit. Deutlicher werden Herrn Wenzels ethische Bedenken dann aber in der Abgrenzung gegenüber pädagogischen Praktiken, wie er sie im Rahmen von Franchise-Systemen erlebt hat, welche aus seiner Sicht die *Leute künstlich pushen* (Z.678) und wo der Eindruck entsteht, dass jemand *von außen her so ein bisschen so ne Gehirnwäsche bekommen hat* (Z.673f.). Daher distanziert er sich von einer solchen Pädagogik, welche die GründerInnen in umfassender Weise 'zurichtet', sodass sie zum Geschäftsmodell passen und betont umgekehrt die Notwendigkeit, das Geschäftsmodell an die GründerInnen anzupassen:

Deswegen also auch so das Thema Stärken-Schwächen-Analyse, um dann einfach zu schauen auch: Wie kann man demjenigen helfen seine Schwächen zu überwinden. Also sprich, das heißt nicht unbedingt zu sagen: Wir müssen jetzt die Schwächen beheben, sondern einfach auch die Selbstständigkeit oder das Geschäftsmodell so zu entwickeln oder kreieren, dass es ihm entgegen kommt. (Z.731-737)

Die Analyse von Stärken und Schwächen der GründerInnen in der Beratung ist aus dieser Perspektive heraus also nicht der Ausgangspunkt, um gezielt sämtliche Schwächen zu *beheben*, sondern um diese Schwächen geschickt zu *überwinden*, indem gemeinsam ein Geschäftsmodell entwickelt wird, das den jeweiligen GründerInnen möglichst *entgegen kommt*, beispielsweise indem bei einem Gründer, der nicht sonderlich verkaufstark ist, ganz auf Onlinevertrieb gesetzt wird oder aber PartnerInnen ins Boot geholt werden, welche hier eine Stärke haben und den Verkauf übernehmen können: *eigentlich ist es ein Puzzlespiel* (Z.754). In diesem Puzzle übernimmt Herr Wenzel die Aufgabe, die einzelnen Teile sinnvoll zusammenzufügen – ohne sie dabei verbiegen zu müssen: Die Herstellung einer Passung von Gründungsperson und Gründungsprojekt wird zum Kernziel seiner Arbeit, das er gleichermaßen von beiden Seiten her zu erreichen versucht.

Der pädagogischen Arbeit 'an' den GründerInnen sind dabei aber aus Sicht von Herrn Wenzel sowohl Grenzen der Machbarkeit als auch der Wünschbarkeit gesetzt: Die konzeptionelle Arbeit am Gründungsprojekt ist daher nicht nur ein Mittel, um das Technologiedefizit der pädagogischen Arbeit zu kompensieren, sondern vielmehr ein Ausdruck seiner impliziten pädagogischen Anthropologie und ein Weg, der sich daraus ableitenden normativen Notwendigkeit einer pädagogischen Selbstbeschränkung gerecht zu werden, also nicht einer Pädagogik der Grün-

dungsberatung zu verfallen, die darauf abzielt, den *perfekten Existenzgründer zu züchten*:

Also für mich ist es jetzt nicht so, dass das – also ich meine:  
Welcher Mensch ist perfekt? Ja? Und jetzt einen perfekten  
Existenzgründer zu züchten – ja? – das ist auch nicht möglich.  
(Z.742–745)

Dieser pädagogischen Grundhaltung Herrn Wenzels entsprechen auch seine Ausführungen zur Theoretisierung und Methodisierung des pädagogischen Handelns: Theorien und Modelle bewertet Herr Wenzel zwar als durchaus wichtig für seine Arbeit – aber immer *stark vereinfacht und stark auf die Praxis runtergebrochen* (Z.549f.). Jenseits einer expliziten Bezugnahme auf wissenschaftliche Theorien finden sich im Material allenfalls implizit Bezüge auf betriebswirtschaftliche Konzepte, vor allem aber in seiner Beschreibung des Einsatzes von Methoden in der Beratungspraxis wird sein betriebswirtschaftlicher Hintergrund deutlich.

Im Vordergrund stehen dabei Methoden im Schnittfeld von kreativ-konzeptionellen und analytisch-konzeptionellen Tools wie z.B. *Mindmapping* (Z.518) oder *balanced scorecard* (Z.521), die insbesondere in den Bereichen Marketing und strategische Unternehmensführung bedeutsam sind. Darunter fällt auch das Instrument der SWOT-Analyse<sup>13</sup>, anhand dessen Beschreibung Herr Wenzel aufzeigt, wie sich der Einsatz von solchen Methoden in seiner Beratungspraxis vollzieht:

ich meine klar, wenn man das jetzt so in der Fachsprache – die SWOT-Analyse, kann wahrscheinlich keiner meiner Existenzgründer was mit anfangen, aber wir haben das eben einfach aufbereitet.. wo sich dann eben die Existenzgründer schon mit ihren Stärken, Schwächen, Chancen, Risiken äh stärker auseinander setzten. Also ich versuche das Ganze eher so nicht so hoch aufzuhängen, sondern die didaktischen Instrumente eben so zu benutzen, ne? Also ich sag mal – im Verkehr: Ich fahre ja nicht nach den Verkehrsregeln sondern ich beachte die Verkehrsregeln. So. (Z.523–532)

In dieser Passage dokumentiert sich, wie Herr Wenzel das betriebswirtschaftliche Instrument der SWOT-Analyse in mehrfacher Weise didaktisch in Praxis setzt: Zunächst betont er, dass schon der Name der Methode auf den spezifischen Fachwissensbestand bzw. die *Fachsprache* der Betriebswirtschaftslehre verweist und daher eine Übertragung notwendig sei, um das Instrument für die GründerInnen anschlussfähig zu machen. Daher wurde die Methode für die Arbeit in der Gründungsberatung besonders *einfach aufbereitet*, sodass die GründerInnen es selbstständig anwenden können. Zugleich vollzieht sich offenbar auch eine Veränderung des Anwendungsgegenstandes von Unternehmen hin zu GründerInnen –

<sup>13</sup>Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats: Ein Instrument, das die Analyse von Unternehmen (Stärken-Schwächen) und Unternehmensumwelt (Chancen-Risiken) in einer Vierfeldermatrix systematisiert.

wenngleich natürlich beide Gegenstände gerade in der Gründungsphase nah beieinander liegen.

Doch durch diese leichten Verschiebungen und eine Reduktion auf die tatsächlich recht simple Grundidee der Methode wird sie doch in grundlegender Weise verändert: Die Analyse erfolgt jetzt nicht länger in Form einer expertokratischen, auf betriebswirtschaftlichen Fachwissensbeständen beruhenden systematischen Analyse eines Unternehmens im Kontext seiner Wettbewerbsumwelt, sondern sie erfolgt als selbstreflexive Auseinandersetzung der GründerInnen mit ihren Stärken, Schwächen, mit Chancen und Risiken. Ganz selbstverständlich spricht Herr Wenzel dementsprechend nun auch nicht mehr von betriebswirtschaftlichen Methoden, sondern von *didaktischen Instrumenten*.

Im metaphorischen Höhepunkt der Passage bringt Herr Wenzel schließlich seine Sicht auf das Verhältnis von bestimmten fachlichen Methoden und ihrer praktischen Anwendung (oder allgemeiner: von Theorie und Praxis) zum Ausdruck. Verkehrsregeln ermöglichen keine hinreichende positive Bestimmung der Praxis des Autofahrens, vielmehr strukturieren sie diese Praxis und setzen ihr bestimmte Grenzen. Wie jedoch nicht nur der Alltag des Straßenverkehrs, sondern auch das obige Beispiel zeigen, sind den AkteurInnen dabei große Interpretationsspielräume gegeben, welche sie eigen-sinnig und bisweilen kreativ nutzen.

### **Einbettung ins Feld I: Subjektivierte Strukturen und habituelle Muster**

In sozialstruktureller Hinsicht lässt sich Herr Wenzel als durchaus typischer Angehöriger der Generation der Babyboomer charakterisieren, der ersten Generation, die von den weitreichenden Bildungsreformen der 1960er und 1970er Jahre profitierte. Herr Wenzel ist der erste Akademiker in seiner Familie: Nachdem er das Abitur abgelegt hat, studiert er in der Folge Betriebswirtschaftslehre an einer Fachhochschule. Die Studienfachwahl sieht Herr Wenzel selbst in einer familialen Kontinuität: Sein Vater hat eine kaufmännische Lehre absolviert und als Prokurist im Handelsbereich gearbeitet. Auch seine Mutter war nach einer kaufmännischen Lehre als Verkäuferin und als Sekretärin berufstätig bis zur Geburt ihres zweiten Kindes: Herr Wenzel beschreibt sich daher als Kind einer *Kaufmannsfamilie*.

Ja, also ich komme aus einer Kaufmannsfamilie. Beide Elternteile haben im kaufmännischen Bereich gearbeitet. Ich selber hab - sagen wir mal, zunächst erstmal so ein Faible für Zahlen gehabt und habe auch schon ein Faible dafür gehabt ähm ähm, ja, durch meine Tätigkeit Geld zu verdienen, ja? Sagen wir mal, ich habe als Elfjähriger zum Beispiel mir mein Fahrrad finanziert indem ich meine Briefmarkensammlung aufgelöst habe. Hab also da - was weiß ich - keinen Spaß dran gehabt oder hab gemerkt, das ist nicht mein Hobby und habe dann eben in meinem Freundeskreis dann angefangen so meine Briefmarkensammlung zu verkaufen. Und hab dadurch mein erstes Fahrrad - oder mein zweites Fahrrad dann selber finanziert. Also



von daher würde ich mal sagen ist das so - liegt schon ein bisschen so in den Genen. (Z.973-985)

Das Aufwachsen in einer *Kaufmannsfamilie* bringt Herr Wenzel in dieser Passage nicht nur in einen Zusammenhang mit seinem *Faible für Zahlen*, sondern auch mit einem *Faible* dafür, durch seine *Tätigkeit Geld zu verdienen*. Als Beispiel für diese Orientierung führt er die Auflösung seiner Briefmarkensammlung an: Als er zu der Einschätzung gelangt, dass er am Briefmarkensammeln eigentlich keinen Spaß hat, trifft er als Elfjähriger die Entscheidung, seine Sammlung gewinnbringend aufzulösen und sich dadurch ein Fahrrad zu finanzieren.

In dieser Erzählung dokumentieren sich einige durchaus zentrale Orientierungsmuster: Die Erzählung nimmt ihren Anfangspunkt an der reflexiven Erkenntnis, dass die Philatelie *nicht sein Hobby* sei. Diese Schilderung als bewusste, reflektierte Entscheidung ist insofern besonders interessant, als die Aufgabe eines Hobbys in diesem Alter keineswegs untypisch ist: In den meisten Fällen jedoch dürfte sich diese Aufgabe eher als langsame Abwendung, als kontinuierliche Verschiebung von Interessen vollziehen, sodass ein Instrument immer seltener gespielt wird oder die Briefmarkensammlung im Regal verstaubt. In Herrn Wenzels Erzählung hingegen leiten sich aus der bewusst getroffenen Entscheidung, sein Hobby nun aufzugeben auch neue Handlungsstrategien ab: Die Briefmarkensammlung wird unter Nutzung des eigenen sozialen Netzwerks veräußert und zwar mit kaufmännischem Geschick, sodass es Herrn Wenzel schließlich möglich wird, sich vom Erlös ein Fahrrad *selber zu finanzieren*.

Auch wenn der Eingangssatz des Beispiels zunächst eine instrumentelle Beziehung zwischen der Auflösung der Sammlung und der Finanzierung des Fahrrads andeutet, ist auffällig, dass sich die Erzählung selbst nicht von dem Ziel, ein Fahrrad zu kaufen her entwickelt, sondern sich diese neue Option vielmehr aus dem Entschluss, mit dem Alten zu brechen ergibt. Die Erzählung strukturiert sich also nicht entlang einer instrumentalistischen Handlungslogik, bei der die Anschaffung des Fahrrads eben irgendwie finanziert werden muss. Vielmehr wird hier eine bestimmte Form unternehmerischer Handlungsdisposition dargestellt, die Herrn Wenzel auch bei seinen KlientInnen wichtig ist, nämlich sensibel für Veränderungen zu sein und darin stets Chancen für gewinnbringendes Handeln erkennen und nutzen zu können. Diese Kompetenz ist durchaus typisch für das schumpetersche Bild eines Entrepreneurs (ebenso wie die direkte 'Reinvestition' des Gewinns).

Die Eltern spielen in dieser Erzählung keine Rolle, die Entscheidung, das Hobby aufzugeben und die Sammlung aufzulösen ebenso wie die Verkaufsaktion selbst werden von Herrn Wenzel als autonome, eigenverantwortliche Praktiken geschildert. Dennoch wird ersichtlich, dass die Eltern insofern eine wichtige Rolle dabei spielen, als sie dieses hohe Maß an Autonomie und eigenverantwortlichem Entscheiden zulassen bzw. unterstützen. So schließt Herr Wenzel seine Erzählung auch mit der Schlussfolgerung, dass die darin aufgezeigten unternehmerischen Dispositionen *schon ein bisschen in den Genen* liegen müssen.

Entsprechend fügt sich auch das Studium der Betriebswirtschaftslehre sinnvoll in Herrn Wenzels biografische Erzählung ein. An vielen Stellen im Material nimmt er auf seine disziplinäre Zugehörigkeit Bezug, allerdings in durchaus distanzierter und bisweilen ambivalenter Weise. Explizit auf die Bedeutung seines Studiums für seine heutige berufliche Tätigkeit angesprochen, nennt Herr Wenzel einen Aspekt, den er wesentlich seiner fachlichen Sozialisation zurechnet, nämlich das *Denken in Zusammenhängen*:

was ich im Nachhinein an meinem Studium schätze ist einfach dieses Denken in Zusammenhängen. Also dass ich einfach lerne, einzelne Parameter zueinander in Beziehung zu bringen und somit- ja, letzten Endes, ich sag mal: Über den Tellerrand zu schauen und eben dann entsprechend, ja, die Parameter dann miteinander zu verknüpfen. (Z.954-959)

Die Ermöglichung eines Blickes *über den Tellerrand* bildet für Herrn Wenzel den zentralen Wert des im Studium Erlernten. Ermöglicht wird dieser veränderte Blick auf die Welt aus Perspektive von Herrn Wenzel vor allem durch eine sehr spezifische Weise des Denkens in Zusammenhängen, das sich in seiner Schilderung dadurch vollzieht, *Parameter zueinander in Beziehung zu bringen*. In dieser spezifischen Definition kommt eine Orientierung an einem analytischen, empirischen und tendenziell quantitativ-positivistisch geprägten Wissenschaftsverständnis zum Ausdruck. Diese Schilderung korrespondiert nicht nur mit der bereits in der Eingangserzählung herausgearbeiteten Vorstellung einer empirischen Aufklärung der Gründungsideen in der Beratung, sondern auch mit der Metapher des Puzzlespiels, bei dem sich Herr Wenzel als Berater in der Rolle sieht, die unterschiedlichen Teile zu einem harmonischen Gesamtbild zusammenzufügen.

Jenseits dieser Homologie von fachkultureller Sozialisation und grundlegenden Denkhaltungen treten in Herrn Wenzels Schilderungen Bezüge zu seiner betriebswirtschaftlichen Ausbildung immer wieder auch in Form von Fachbegriffen auf. Dabei ist er aber zumeist darum bemüht, sich zugleich von diesen Begriffen zu lösen, es zeigt sich also ein eher ambivalentes Verhältnis zur (eigenen) Fachsprache: Wie weiter oben bereits am Beispiel der SWOT-Analyse gezeigt wurde, ist Herr Wenzel stark bestrebt, fachliche Konzepte so zu 'übersetzen', dass auch seine KlientInnen sie verstehen bzw. dass mit ihnen in der Beratung praktisch gearbeitet werden kann (bei allen 'Übersetzungskosten', die dadurch entstehen mögen).

Zugleich ist Herr Wenzel aber sehr wohl in der Lage, diese Sprache zu sprechen; es deutet sich an, dass diese Kompetenz insbesondere vor dem Hintergrund eines wettbewerblichen Umfelds im Feld der Unternehmensberatung große Bedeutung erlangt: Fachbegriffe, theoretische Konzepte oder spezifische Methoden erscheinen in diesem Kontext als notwendige Labels, mit denen die eigene Beratungstätigkeit versehen werden kann und die somit als Marketinginstrumente dazu beitragen, dass sich diese auch am Markt verkaufen lässt. Vor diesem Hintergrund zeigt sich eine äußerst ambivalente Position von Herrn Wenzel, der diese Begriffe zwar

immer wieder einbringt, sich aber gleichzeitig explizit und ironisch von dieser *Werbesprache* distanziert:

das A und O ist einfach erstmal vorne die Gründungsidee, die *Positionierung* am Markt und.. ja, letzten Endes auch äh die Erarbeitung eines USPs. Ich meine also- I: USP? Entschuldigung, muss nochmal nachfragen. W: Ja, USP ist in der.. Werbesprache, so die einzigartige Verkaufsidee oder das Alleinstellungsmerkmal eines Unternehmens, ja, wird halt bei den Werbern sehr gerne gepusht, also unique selling proposition, ja, wird auch sehr viel Schindluder mit getrieben, weil es *gibt* keine einzigartige Verkaufsidee, aber ich sag mal: jeder Mensch ist individuell und die Summe der Dinge, die er am besten kann oder anbietet, wenn man die zusammenfasst, daraus lässt sich.. äh nach unserer Erfahrung n sehr guter.. USP oder ne Vermarktungspositionierung entwickeln. Und das ist eigentlich so erstmal so die- die Basisarbeit. (Z.136-150)

In dieser Passage dokumentiert sich sehr deutlich, wie Herr Wenzel bestimmte fachliche Konzepte sprachlich zur Anwendung bringt, obwohl er ihnen inhaltlich eher kritisch bis ablehnend gegenübersteht: Doch auch wenn es aus seiner Sicht eigentlich gar *keine einzigartige Verkaufsposition gibt*, nutzt er dennoch dieses betriebswirtschaftliche Konzept als eine Art Begriffscontainer, mit dessen Hilfe er seine eigenen Beraterischen Praktiken bezeichnen kann. Zugleich zeigt sich hier aber auch, dass dieser Einsatz von Begriffen keineswegs (ausschließlich) eine bewusste Vermarktungsstrategie darstellt.

Vielmehr deutet sich an, dass diese Labeling der eigenen Beratungspraxis mit betriebswirtschaftlichen Konzepten sich auch einem Mangel an alternativen Begriffssystemen verdankt: Das Herunterbrechen von (theoretischen bzw. wissenschaftlichen) Konzepten auf die Beratungspraxis markiert auch die Bruchlinie zwischen betriebswirtschaftlichen und pädagogischen Wissensbeständen. Aufgrund seines fachlichen Hintergrunds kann Herr Wenzel seine erfahrungsgesättigte Pädagogik eben nicht mittels erziehungswissenschaftlicher Fachbegriffe artikulieren oder reflektieren, sondern muss notwendig auf betriebswirtschaftliche Begriffe rekurrieren. Dies spiegelt sich auch in der Metaphorik wider, welcher Herr Wenzel sich bedienen muss, wenn er die Sphäre des Pädagogischen in seiner Praxis explizit zu benennen versucht: Analog zu Herrn Schmidts Metapher der 'Atmosphäre' fasst Herr Wenzel diese begrifflich in der Rede vom *zwischenmenschlichen Bereich*:

Im äh zwischenmenschlichen Bereich ist es halt so: Ich meine ich bin von der Ausbildung her Betriebswirt, ich bin auch mehr - wie soll ich sagen - ich hab ein Problem damit mich auf eine Technik oder auf ein Verfahren einzuschließen. Ich bin mehr so der - ich möchte mal sagen: der Generalist, der - ich sag mal - in diesem Bereich sehr viel Wissen sich angeeignet hat äh durch

Selbststudium, durch Bücher durch spannende Vorträge, durch Seminare. Aber ich könnte jetzt nicht sagen – also das widerstrebt mir jetzt son bisschen zu sagen: Okay ich arbeite jetzt nach NLP oder ich arbeite jetzt nach systemischer Beratung. Äh, zum Einen, weil ich es eben in der Form nicht studiert oder gelernt haben, zum Anderen, weil ich einfach das Gefühl hab, man ist dann zu sehr auf ne Methode fixiert, ja? Äh für mich ist es eher so, dass ich mir die, die positiven Aspekte oder Element eben aus diesen unterschiedlichen Theorien greife und versuche, die in der Praxis dann anzuwenden. (Z.558–573)

In dieser Passage expliziert Herr Wenzel, dass er sich in diesem *zwischenmenschlichen Bereich* als Autodidakten begreift: Er verweist zunächst auf seinen betriebswirtschaftlichen Studienhintergrund, um dann auszuführen, wie er sich durch *Selbststudium, Bücher, Vorträge und Seminare* tatsächlich *sehr viel Wissen in diesem Bereich angeeignet* habe. Er betont, dass er ein *Generalist* sei, dem es *widerstrebt, sich auf ein Verfahren einzuschließen*. Diese Darstellung wird erst verständlich im Zusammenhang mit der vorangegangenen Frage, die explizit die Bedeutung von bestimmten Theorien und Methoden für das Beratungshandeln adressiert.

Vor diesem Hintergrund muss diese Passage auch gelesen werden als Ausdruck von Herr Wenzels Bemühen, zu erklären bzw. zu legitimieren, weshalb er nicht näher auf eine bestimmte Methode oder Theorie eingeht: Zum einen begründet er dies damit, dass er es *eben in der Form nicht studiert oder gelernt* hat zum anderen legitimiert er dies durch die explizite Absage an eine einseitige Fixation auf eine bestimmte Methode oder Theorie im Beratungshandeln. Mit dem Verweis auf NLP und systemische Beratung verdeutlicht er dabei, dass er sich in diesem Bereich sehr wohl auskennt und betont damit implizit, dass nicht mangelndes Wissen, sondern tatsächliche eine bewusste Ablehnung die Grundlage seiner Äußerung bildet.

Keineswegs aber kann diese Schilderung auf ihren legitimatorischen Charakter reduziert werden, denn tatsächlich dokumentiert sich darin abermals eine sehr grundlegende habituelle Disposition, nämlich die empirisch-aufklärerische Orientierung, nicht einer Gemeinde von Gläubigen an eine Theorie oder Methode anzugehören, sondern auf der Grundlage einer distanziert-analytischen und z.T. skeptischen Haltung die funktionalen Elemente verschiedenster Zugänge für die Praxis fruchtbar zu machen. In der Figur des Generalisten sieht sich Herr Wenzel damit nicht auf eine bestimmte theoretische Perspektive festgelegt oder auf ein methodisches Vorgehen eingeschränkt, sondern kann – analog zur Metapher der Beratung als Puzzlespiel – einen aufgeklärten Eklektizismus praktizieren.

Die Selbstdarstellung als Autodidakt im *zwischenmenschlichen Bereich*, der sich über Bücher und Seminare weiterbildet, um den neuen Herausforderungen seiner Tätigkeit als Gründungsberater begegnen zu können, korrespondiert mit der Schilderung einer grundlegenden Persönlichkeitsentwicklung, welche sich vor dem Hintergrund der eigenen Existenzgründung zuträgt. Eingebettet in seine Ausfüh-

rungen zur Entwicklungsfähigkeit von Gründerpersönlichkeiten stellt er sich selbst in der folgenden Passage als zunächst nicht mit einer bereits ausgeprägten Gründerpersönlichkeit ausgestatteten *guten zweiten Mann* dar, der erst durch die Herausforderungen der eigenen Selbstständigkeit die relevanten unternehmerischen Dispositionen ausbildet – eine schließlich irreversible Bildungsgeschichte:

Ich hab lange Jahre im Angestelltenverhältnis gearbeitet und hab dann irgendwann okay dann gesagt, ich mach mich jetzt selbstständig und hatte am Anfang das Problem, dass ich immer so das Gefühl hatte, ein guter zweiter Mann zu sein. Also weil letzten Endes immer ein Geschäftsführer oder ein Vorstand – irgendjemand da war, der dann letztendlich die Entscheidung getroffen hat. Und jetzt wird man dann plötzlich mit so ner Situation konfrontiert: Ich muss alles alleine entscheiden, ich bin für mich selbst verantwortlich. Und da kommt man natürlich so in der Persönlichkeit schon son bisschen in nen Zwiespalt, ja? Und hat dann teilweise auch die Tendenz zu sagen: Okay, das was ich ursprünglich mal hatte, vielleicht ist das doch der bessere Weg, ja? Und – gut, wie gesagt – am eigenen Beispiel kann ich sagen: Das hat halt geschlummert, ja. Und hat sich dann entsprechend entwickelt und heute – möchte ich mal behaupten – wäre ich nicht mehr sozialisierungsfähig. Also sprich: Wenn ich jetzt heute in ein Angestelltenverhältnis gehen müsste, würde ich mich schwer tun, weil ich einfach gewohnt bin schnell für mich oder für meine Firma Entscheidungen zu treffen. (Z.628-646)

Vor dem Hintergrund seiner beruflichen Erfahrungen beschreibt sich Herr Wenzel als *guten zweiten Mann*, der gleichsam im Hintergrund der eigentlichen Entscheider seine Arbeit verrichtet. Diese Selbstbeschreibung wirkt insbesondere vor dem Hintergrund der bereits angesprochenen, sehr stark ausgeprägten analytischen Disposition unmittelbar nachvollziehbar und es entsteht das Bild eines Entscheidungsvorbereiters, der differenzierte Marktanalysen anfertigt und daraus zielführende Marketingstrategien ableitet, doch die letzte *Entscheidung* trifft immer ein *Geschäftsführer oder Vorstand*. In der Phase des Einstiegs in die berufliche Selbstständigkeit wird Herr Wenzel dann damit konfrontiert, zum ersten Mal *alleine* und *selbstverantwortlich* Entscheidungen treffen zu müssen – eine Situation, die von ihm zunächst als so herausfordernd beschrieben wird, dass er zweifelt, ob ein Angestelltenverhältnis *nicht vielleicht doch der bessere Weg* für ihn sei.

Doch die Erfahrung der Selbstständigkeit stimulieren einen Entwicklungsprozess, den Herr Wenzel so beschreibt, als sei eine schon immer in ihm *schlummern- de* Gründerpersönlichkeit nun geweckt worden – einmal erwacht, ist diese nicht mehr zu ignorieren; die sich in dieser biografischen Phase zutragende Persönlichkeitsentwicklung wird als irreversibel beschrieben und als derart umfassend, dass er sich heute als nicht mehr *sozialisierungsfähig* sieht und sich sehr *schwer damit*

tun würde, in einem Angestelltenverhältnis das ihm zur Gewohnheit gewordene eigenverantwortliche und schnelle Entscheidungshandeln wieder zu suspendieren.

Die Entscheidung, sich selbstständig zu machen, wird von Herrn Wenzel als Umsetzung einer schon lange latent vorliegenden Idee beschrieben. Rückblickend rekonstruiert er in seiner *relativ geradlinigen* (Z.866) Berufsbiografie einen ultimativen Entscheidungspunkt, an dem er sich mit der Frage auseinandersetzt: *will ich meinen Traum oder meine Vorstellungen verwirklichen oder trage ich sie dann wirklich zu Grabe* (Z.869ff.). So wagt er schließlich den Schritt in die berufliche Selbstständigkeit als Unternehmensberater, die aber ursprünglich keineswegs auf die Beratung von ExistenzgründerInnen angelegt ist. Tatsächlich sei er *mehr von außen angesprochen worden*: „Mensch, wie sieht’s denn aus? Würden Sie auch Existenzgründungen vornehmen?“ (Z.873f.). Die eigene Motivation, dieser Anfrage tatsächlich zu entsprechen, wird von Herrn Wenzel als eine Art sportliche Herausforderung beschrieben:

Eigentlich die Neugier. Zu gucken: Krieg ich das hin? Also auch die Herausforderung. Es ist ein neues Feld ähm obwohl man – ich sag mal im Bereich Unternehmensberatung schon tätig war ist es aber trotzdem eine völlig neue Herausforderung. Man muss sich dann halt auch erstmal Wissen aneignen, man muss – ja, seinen Horizont erweitern und einfach so das Interesse, die Neugier, was neues mal auszuprobieren. Zu gucken: Kriege ich das hin? Liegt mir das? (Z.882–888)

Die hier von Herrn Wenzel unmittelbar angeführte *Neugier* richtet sich nicht, wie man zunächst vermuten könnte, auf den Bereich der Existenzgründungsberatung als neues Themengebiet bzw. Arbeitsfeld, sondern vielmehr – wie aus seinen weiteren Ausführungen hervorgeht – auf die Frage: *Krieg ich das hin?* So beschreibt er die Zuwendung zu diesem Tätigkeitsfeld als *Herausforderung*. Für Herrn Wenzel scheint dies ein sehr starker Motivator zu sein: Ähnlich wie in der Beschreibung des Gründungs- und Beratungsprozesses in Analogie zu Sport und Training dokumentiert sich hier eine Disposition, welche – nicht untypisch für eine betriebswirtschaftliche Fachsozialisation – grundsätzlich als wettbewerbsorientiert oder kompetitiv beschrieben werden könnte. Allerdings handelt es sich hierbei um eine spezifische Form von Kompetitivität, die sich gerade nicht auf andere AkteurInnen bezieht: Im gesamten Material – sowohl in Bezug auf die ExistenzgründerInnen als auch in Bezug auf sein eigenes Handeln – stellt dieses Bild der sportlichen Herausforderung ein zentrales Motiv dar, das aber nie in Form des Wettkampfs gegen andere ausgeformt wird, sondern dass sich immer als Wettkampf mit sich selbst darstellt.

Wie in der Beschreibung der Gründung als Marathon und nicht als Sprint, liegt der kompetitive Reiz nicht darin, schneller als andere ans Ziel zu kommen, sondern vielmehr darin, überhaupt ins Ziel zu kommen und dabei vielleicht die eigene bisherige Leistung zu überbieten. In dieser spezifischen Form der Kompetitivität,

die man vielleicht auch als Ehrgeiz bezeichnen könnte, ist es unerlässlich, sich selbst immer wieder *völlig neue Herausforderung* zu suchen (einen noch härteren Marathon zu laufen, einen noch schwierigeren Berg zu besteigen etc.). Eine solche neue Herausforderung bildet die motivatorische Basis – sie zu bewältigen, erfordert es dann, sich mit dem Neuen intensiv auseinanderzusetzen, seinen Horizont zu erweitern und sich *Wissen anzueignen*. Der große Reiz, den das Neue für Herrn Wenzel ausübt wird so zur Grundlage für Lern- und Bildungsprozesse, mit der stark ausgeprägten, verinnerlichten Leistungs- und Leistungsverbesserungsorientierung verbindet sich also auch eine Lernorientierung.

Die Zuwendung zur Gründungsberatung wird somit zu einem Entwicklungsprojekt für Herrn Wenzel. Dabei spielen für ihn zum einen die im Vollzug der Praxis selbst liegenden Lernpotenziale eine wichtige Rolle: *man wird immer besser, je mehr Erfahrung dazu kommt* (Z.932f.). Zum anderen wird das implizite Lernen in der Praxis von Herrn Wenzel aber systematisch ergänzt um explizite Lernprozesse: Wo sich im praktischen Handeln Probleme auftun, werden diese von Herrn Wenzel als *Wissenslücken* rekonstruiert, die dann durch gezielte, reflektierte Aneignungsprozesse behoben werden:

Alles andere – oder viele andere Dinge kann man sich dann anlesen oder eignet man sich dann an. Ich sag mal so, bei mir wars halt so .. ähm es ist halt einfach klar: Wenn man gesehen hat irgendwo war eine Wissenslücke, ja? Dann ist es eigentlich Pflicht, diese Lücke zu schließen. Ja? N Beispiel: Man kennt sich jetzt erstmal nicht mit Fördermöglichkeiten für Existenzgründer aus, dann ist es kein Hexenwerk, sich da kundig zu machen, aber das sind zum Beispiel solche formellen, formalen Dinge, wo ich immer wieder auf – ich sag mal so weiße Flecken in der Landkarte bei mir selber gestoßen bin und man dann so nach und nach eben seinen Wissensstand oder sein Portfolio erweitert. (Z.939–949)

In dieser Passage wird nochmals deutlich, wie selbstverständlich Herr Wenzel die Kompetenz, Lernanlässe zu erkennen, verinnerlicht hat: Die oben herausgearbeitete ganz grundlegende Forderung an die GründerInnen, wachen Auges ihre Umwelt wahrnehmen und darin liegende Potenziale (aber auch: Notwendigkeiten) zur Veränderung der eigenen Strategien und Praktiken erkennen zu können dokumentiert sich hier in Bezug auf die eigene Weiterentwicklung bzw. Weiterbildung. Sich in der Praxis eröffnende Wissenslücken nicht nur zu erkennen, sondern diese auch systematisch zu schließen ist für Herrn Wenzel *eigentlich Pflicht*. Die Frage, wie diese Lücken geschlossen werden können stellt sich für Herrn Wenzel offenbar nicht, sich fehlende Wissensbestände selbstständig anzueignen sei *kein Hexenwerk*. Erst vor dem Hintergrund dieser Orientierung an und Kompetenz zu selbstgesteuerten Lernprozessen lässt sich das absolute Unverständnis einordnen, das Herr Wenzel jenen GründerInnen gegenüber zum Ausdruck bringt, die weniger schnell in der Lage sind, Entwicklungspotenziale in ihrem Gründungsprojekt oder an sich selbst zu erkennen und zu nutzen.

Diese starke inkorporierte Orientierung an ständiger Weiterentwicklung drückt sich auch in Herrn Wenzels Perspektive auf die Zukunft seiner eigenen Selbstständigkeit aus. Oberste Maxime ist es, Stillstand zu vermeiden und den eigenen Entwicklungsprozess zu kontinuierieren. Immer wieder Neues auszuprobieren und sich stetig weiterzuentwickeln sind keineswegs ausschließlich Reaktionen auf eine sich ebenfalls ständig verändernde Umwelt und die Anforderungen des Marktes. Vielmehr dokumentiert sich eine – wiederum dem Schumpeterschen Motiv des rastlosen Entrepreneurs folgend – Lust am Neuen und an der Herausforderung sowie gleichzeitig die drohende Langeweile des immer Gleichen:

Also man ist ja mit seiner Entwicklung nie am Ende. [...] Ähm ich sag mal so: Natürlich hat man – habe ich jetzt sagen wir mit Anfang 40 noch Zeile und Vorstellungen und meine Vorstellung ist nicht in 20 Jahren das noch genauso zu machen, wie ich es heute mache, sondern ich denke, dass ich da schon noch einiges andere vorhabe. Ne? .. Also das jetzt – also ich meine es macht Spaß, aber es würde mich nicht befriedigen, 20 Jahre so weiter zu machen. Also da fehlt mir dann so dieser, dieser Neuigkeitseffekt, wie es vielleicht auch war, als ich mich dazu entschieden hab auch Existenzgründungen zu machen. Einfach so dieser Reiz des Unbekannten. Und da steckt dann schon drin auch mal weiter zu gehen. (Z.1063–1086)

### **Einbettung ins Feld II: Objektivierte Strukturen und institutionelle Muster**

Herrn Wenzels Tätigkeit als Gründungsberater ist eingebettet in den Geschäftsbetrieb seiner Unternehmensberatung und stellt somit zunächst einen spezifischen Ausschnitt des Beratungsangebots dar. Die Unternehmensberatung wurde von Herrn Wenzel ursprünglich mit dem Ziel gegründet, Unterstützung in Vermarktungsfragen für mittelständische Unternehmen anzubieten und dabei als eine Art externe Marketingabteilung für all jene Unternehmen zu fungieren, die intern nicht über eine solche Abteilung verfügen. Obwohl die Beratung von ExistenzgründerInnen erst auf Nachfragen hin von Herrn Wenzel als ein Geschäftsbereich hinzugenommen wurde, stellt sie heute einen wichtigen Anteil der Geschäftstätigkeit der Unternehmensberatung dar: Herr Wenzel beschreibt, dass die Beratungsgespräche mit ExistenzgründerInnen im Regelfall einen Wochenarbeitstag ausfüllen und für deren Vor- und Nachbereitung de facto ein zweiter Tag *draufgeht* (Z. 372–379).

Also bei uns im Haus ist es so, dass die Existenzgründung circa 30% am Gesamt- äh.. Arbeitspensum oder am Umsatz aus- naja, sagen wir mal am Arbeitspensum ausmacht. Die anderen 70% sind wir in der Beratung von mittelständischen Unternehmen tätig und dort gezielt eben in der ähm Vermarktung. (Z.339–344)

In dieser Passage deutet sich auch an, dass die Gründungsberatung nicht unbedingt der Tätigkeitsbereich ist, in dem die Unternehmensberatung maßgeblich



ihren Umsatz erwirtschaftet: Herr Wenzel muss sich hier selbst korrigieren, wobei deutlich wird, dass zwar ein Drittel des gesamten Arbeitsaufwandes in die Gründungsberatung fließt, nicht aber unbedingt auch ein Drittel der Umsätze in diesem Geschäftsbereich generiert werden. Wenngleich Herr Wenzel im Interview keine konkrete Aussage dazu macht, was ein Beratertag im Bereich der Existenzgründungsberatung exakt kostet, so ist doch anzunehmen, dass die Preise niedriger angesetzt sind als für die Beratung bereits etablierter Unternehmen.

Dies dürfte insbesondere vor dem Hintergrund gelten, dass die öffentliche Förderung der Existenzgründungsberatung einen festgelegten Maximalbetrag vorsieht – zur Zeit der Erhebung lag dieser bei 450 Euro pro Beratertag. Da gerade in der Gründungsphase jedoch häufig die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel eng begrenzt sind, kann davon ausgegangen werden, dass es für Unternehmensberatungen unternehmerisch sinnvoll ist, die Beratungssätze an diesen Förderbeträgen zu orientieren, um den durch die GründerInnen zu leistenden Eigenanteil in einem finanzierbaren Bereich zu halten.

Relevant sind diese Überlegungen deshalb, weil wohl eine der grundlegendsten institutionalisierten Strukturbedingungen für Unternehmensberatungen (gerade im Kontrast zu IHK oder Frauenberatungsstellen) darin zu sehen ist, dass sie sich selbstständig über die Veräußerung ihrer Dienstleistungen am Markt finanzieren müssen und dabei in der Regel auf die Erwirtschaftung eines Gewinnes hin orientiert sind. Es stellt sich also ganz grundsätzlich die Frage, ob sich mit Gründungsberatung tatsächlich ‚Geld machen‘ lässt. Wenn die Gründungsberatung aber – wie die obige Passage zumindest andeutet – nicht per se ein gewinnträchtiges Angebot für Unternehmensberatungen ist, so ergibt sich die Folgefrage, worin für eine Unternehmensberatung dann eigentlich der Anreiz liegt, überhaupt Gründungsberatung anzubieten. Für Herrn Wenzel ist es die Möglichkeit, *Sandkastenspiele* zu betreiben:

die Existenzgründung ist für uns deshalb so ein interessantes Feld, weil man zum Einen natürlich ein unwahrscheinliches Allgemeinwissen kriegt, eben durch die unterschiedlichsten Branchen. Also das heißt, man hat überall Einblicke, muss sich selber ja auch mit den Daten des Marktes beschäftigen, äh man kann – klar in dem Bereich Menschenkenntnis ist es n sehr spannendes Thema und letzten Endes sind das für uns – oder auch jetzt für meine Mitarbeiter – ich sag mal so Existenzgründungen so überschaubare Projekte, ich sag immer so Sandkastenspiele, die einem dann helfen die Zusammenhänge in größeren Betrieben leichter zu durchschauen. Und deswegen ist das also so ein recht spannendes Umfeld. (Z.347–358)

Die Existenzgründungsberatung wird hier von Herrn Wenzel zunächst abermals als Anlass thematisiert, um sich immer wieder mit Neuem zu beschäftigen, die *unterschiedlichsten Branchen* kennenzulernen, *überall Einblicke* zu gewinnen und so schließlich ein *unwahrscheinliches Allgemeinwissen* aufzubauen. Aber jenseits der

Aneignung von Wissen über die unterschiedlichen Branchen und Märkte stellt Herr Wenzel die Beratung von GründerInnen auch als Lernfeld im *Bereich Menschenkenntnis* dar. Letztlich sei die Gründungsberatung eine Gelegenheit, *Sandkastenspiele* zu betreiben. Diese Metapher löst zweierlei Konnotationen aus: Zum einen weist Herr Wenzel der Gründungsberatung damit etwas Spielerisches zu, was sich vom Ernst der Unternehmensberatung abgrenzt.

Wie Herr Wenzel betont, ermöglicht die Gründungsberatung insbesondere seinen MitarbeiterInnen anhand *überschaubarer Projekte* für den ‚Ernstfall‘ der Beratung von mittelständischen Unternehmen zu lernen. Doch zugleich erinnert der Begriff an Napoleons Sandkasten, in dem sich in verkleinertem Maßstab die physische Realität der Welt abbilden ließ und der auf dieser Grundlage eine genaue strategische Simulation und Planung von Schlachten ermöglichte. Abermals kommt hier die empirisch-analytische Grundorientierung sowie die simulative Pädagogik Herrn Wenzels deutlich zum Ausdruck: Anhand der Existenzgründungen als kleinen und überschaubaren, in ihrer grundlegenden Funktionsweise aber übertragbaren Modellen können die *Zusammenhänge in größeren Betrieben* schließlich ebenfalls *leichter durchschaut* werden. Die Gründungsberatung wird somit zu einer erkenntnisgenerierenden, lernhaltigen Simulation für die Unternehmensberatung und konkret vor allem für die MitarbeiterInnen von Herrn Wenzel.

Dennoch: Selbst, wenn die Gründungsberatung auf diesem Weg einen mittelbaren, nicht-monetären Gewinn für das Unternehmen einbringt, bleibt die Anforderung bestehen, dieses Angebot entsprechend den marktwirtschaftlichen Erfordernissen zu gestalten. Gerade wenn nicht die Erwartung hoher Umsätze im Vordergrund steht, bleibt doch zumindest die Anforderung bestehen, die Gründungsberatung möglichst effizient zu organisieren, vor allem also die Kostenseite zu kontrollieren. Unter diesen institutionellen Strukturen erhält das oben bereits angesprochene Erstgespräch eine besondere Bedeutung.

ich muss sagen, ich gönne mir den Luxus, dass ich ein erstes, kostenloses Kennenlerngespräch mache, ganz einfach um – das geht dann teilweise schon ein Stück in die Beratung rein, aber ich möchte halt einfach wissen: Mit wem habe ich es da zu tun? Also: Ist derjenige beratungsresistent? Ist er offen dafür? Ja äh – kann ich mit dem arbeiten? Stimmt die Chemie? Weil es ist letzten Endes ein recht großes auch Vertrauensverhältnis und ich möchte gerne Stresssituationen vermeiden. (Z.259–266)

Das *kostenlose Kennenlerngespräch* wird hier von Herrn Wenzel zunächst als *Luxus* charakterisiert: Dieses Gespräch dient dazu, Aufschluss darüber zu erhalten, inwieweit der jeweilige Fall auch tatsächlich bearbeitbar erscheint, oder ob *derjenige beratungsresistent* ist, was die Kosten-Nutzen-Relation eines Beratungsprozesses ungünstig beeinflussen würde. So stellt sich das kostenlose Kennenlerngespräch weniger als Luxus als vielmehr als gezielte Investition dar, welche sicherstellt, dass im jeweiligen Fall die Aufnahme einer Beratungsbeziehung (auch

ökonomisch) sinnvoll ist: So werden jene GründerInnen selektiert, mit denen der Aufbau des notwendigen wechselseitigen Vertrauensverhältnisses voraussichtlich gut funktionieren wird und *Stresssituationen* zu vermeiden sein werden. In diesem Selektionsprozess geht es Herrn Wenzel darum, vor allem jene KlientInnen auszusortieren, die *ankommt und sagt: „Okay, mach mal!“, ja? Hohe Erwartungen, aber nicht bereit, dafür viel Geld auszugeben und eher in einer passiven Haltung. Deswegen versuchen wir das eben in so nem Auftragsklärungsgespräch dann zu klären* (Z. 269-272).

Die gezielte Auswahl von KlientInnen darf aber keineswegs nur als eine Strategie der ‚Kostenminimierung‘ und damit als Unterwerfen unter das Diktat des ökonomisch Sinnvollen gedeutet werden, denn zugleich zeigt sich darin im Kern die unternehmerische Freiheit: Im Gegensatz zu anderen Institutionen der Gründungsberatung besitzt Herr Wenzel die Möglichkeit, KlientInnen gezielt auszuwählen bzw. auch abzulehnen. Gerade im starken Verweis auf die Bedeutung des Vertrauensverhältnisses in der obigen Passage dokumentiert sich, dass diese unternehmerische Freiheit potenziell auch eine wichtige Dimension professionalisierten Handelns berührt: Denn auf ihrer Grundlage kann die Notwendigkeit eines tragfähigen pädagogischen Arbeitsbündnisses für die Beratung derart ernst genommen werden, dass ein Fall – sollte die Herstellung dieses Arbeitsbündnisses absehbar nicht gelingen – auch abgelehnt werden kann.

Nicht nur die Freiheit, auf KlientInnen (und die damit entstehenden Umsätze) zu verzichten, sondern auch die Freiheit, dass nicht jede Beratungsleistung *gleich irgendwo berechnet werden muss* (Z.463) sind jedoch vor dem Hintergrund der Marktförmigkeit des Angebots an Kosten gebunden, die nur bis zu einem gewissen Maße eingegangen werden können, ohne dadurch letztlich die eigene unternehmerische Existenz zu gefährden. Die unternehmerische Freiheit in der Unternehmensberatung ist also strukturell immer begrenzt durch die Eigenverantwortlichkeit für das ‚Überleben‘ am Markt.

Wenn die marktförmige Angebotsregulierung das grundlegende Strukturmoment ist, dem die Gründungsberatung durch UnternehmensberaterInnen im Unterschied zur IHK- und Frauenberatung unterliegt, so müssen aber auch die Besonderheiten dieses Marktes in den Blick genommen werden: Die Gründungsberatung stellt nämlich insofern einen sehr speziellen Markt dar, als dieser de facto nur mittels öffentlicher Subventionen Bestand hat. Damit gehen aber wiederum spezifische Beschränkungen einher, die dann gerade nicht mehr marktförmigen, sondern staatlich-administrativen Regulierungsmechanismen entspringen, so etwa beim Beratungsumfang, der durch die jeweiligen Fördermöglichkeiten insofern klar begrenzt ist, weil darüber hinausgehende Beratung vollständig durch GründerInnen getragen werden müsste. Eine weiterführende Beratung, wie z.B. in Form einer Begleitung *bei den ersten Schritten in der Vermarktung* (Z. 302f.) ist deshalb für Herrn Wenzel im Regelfall nur dann möglich, wenn *noch Kapazität übrig ist* (Z.301), die im Rahmen der Förderung zur Verfügung stehenden Beratertage also im grundständigen Beratungsprozess noch nicht vollständig ausgeschöpft wurden.

Aus der Marktförmigkeit des Beratungsangebots der Unternehmensberatung leitet sich auch eine typische Beziehungsstruktur ab, welche sich von der bei der IHK oder den Frauenberatungsstelle vorfindbaren substanziell unterscheidet: Die KlientInnen sind hier als ‚echte KundInnen‘ institutionalisiert. Auch wenn sich die IHK der selben Nomenklatur bedienen mag: Nur bei der Unternehmensberatung liegt eine Marktmacht bei denjenigen, welche die Beratung in Anspruch nehmen. Daraus leiten sich potenziell negative Effekte ab, die in der Organisationsberatungsforschung auch immer wieder diskutiert werden (vgl. z.B. Ameln/Kramer/Stark 2009), so z.B. die Gefahr, dass Unternehmensberatungen ausschließlich als Quelle ‚neutraler‘ fachlicher Legitimation ohnehin geplanter Veränderungsmaßnahmen eingesetzt werden. Herr Wenzel betont daher: *Das oberste Gebot ist eigentlich Ehrlichkeit, ja?* (Z.1141f.) Diese Ehrlichkeit bedeutet de facto, den Mut zur Konfrontation zu haben, die hier von Herrn Wenzel angesprochene Form von Ehrlichkeit kann nämlich *für den Kunden auch unbequem sein* (Z. 1146):

also wir wollen nicht dem Kunden nachm Mund reden, je? Sondern wir wollen dem Kunden ne ehrliche Meinung geben, ja? Und die kann für den Kunden auch unbequem sein. Also bei einem mittelständischen Unternehmen ist es so, dass Kunden zu uns gesagt haben, also wenn ich mich dann auch teilweise mal recht weit aus dem Fenster gelehnt hab, ja? Dass ich gesagt habe: Also okay, weiß nicht, ob mir das zusteht, aber ich sags einfach mal so wie ichs denke und wies ist. Ja? Dass dann das Feedback gekommen ist: „Also Herr Wenzel, sobald sie anfangen uns nach dem Mund zu reden, dann sind Sie wertlos für uns“, ja? (Z.1144–1153)

Die Ehrlichkeit als oberstes Gebot ist in der Rekonstruktion Herrn Wenzels also vor allen geboten, weil sie den Marktwert seiner Beratung ausmacht: Ohne diese Ehrlichkeit wäre die Beratung *wertlos* für die Kunden. Dieser Wert ergibt sich natürlich wiederum dadurch, dass dieses Ehrlich-die-Meinung-Sagen keineswegs eine bloße Meinung ist, sondern eine Einschätzung, die fachlich und sachlich fundiert ist. Ziel ist es, dem Kunden *das so sagen, wie wir es einschätzen, wie wir vielleicht die Erfahrung gemacht haben, wie wir das Know-How haben und der Kunde muss lernen, damit umzugehen* (Z.1157ff.). So wird hier abermals auf den zentralen Charakter der Beratung abgestellt als einer erfahrungsbasierten Erschütterung der Weltsicht der Ratsuchenden, welche es erst ermöglicht, Lernprozesse zu initiieren. Diese ‚Konfrontation mit der tatsächlichen Realität‘ ist es also letztlich, wofür die KundInnen zahlen, was den Wert der Unternehmensberatung ausmacht und als symbolisches Kapital im Feld fungiert. Dennoch dokumentiert sich in der obigen Passage auch die Ambivalenz einer solchen Beratungsbeziehung, die strukturell immer darauf ausgerichtet ist, die Hand, die einen füttert, beißen zu müssen.

Dass die Ratsuchenden als KundInnen institutionalisiert sind, macht zudem die Frage relevant, wie sich eigentlich der Erfolg einer Gründungsberatung definieren lässt: Für Herrn Wenzel zeigt sich der Erfolg seiner Beratung im Idealfall, wenn

er ein Jahr oder zwei später das Feedback von den Leuten bekommt, dass der Plan funktioniert hat. Das macht es dann eigentlich aus (Z.431-433). Doch das ist nur der Idealfall – wie Herr Wenzel beschreibt, kann Erfolg aus seiner Sicht auch in einem Abbruch des Gründungsvorhabens bestehen:

Ne andere Art von Erfolg kann natürlich auch die sein, dass man jemanden auch davor bewahrt, eine Dummheit zu machen. Und dass derjenige das dann auch entsprechend einsieht. Also das ist manchmal gar nicht so einfach, wenn jemand sich in eine Idee verrannt hat und total überzeugt ist. Aber auch das ist eine erfolgreiche Beratung, wenn man dann sagt – also: Mach dich nicht unglücklich. Und derjenige siehts auch ein und nimmt dann Abstand, ne? (Z.442-449)

Herr Wenzel führt in dieser Passage aus, dass sich eine erfolgreiche Beratung auch darin zeigen, kann dass er seine KlientInnen *davor bewahrt, eine Dummheit zu machen*. Dazu gehört aber notwendig, *dass derjenige das dann auch einsieht*, was wiederum *gar nicht so einfach ist*. Hier deutet sich auch an, dass diese Form des Beratungserfolgs deutlich diffiziler ist, insbesondere vor dem Hintergrund, dass seine KlientInnen als zahlende KundInnen im Regelfall zunächst daran interessiert sein dürften, dass ihr Gründungsvorhaben durch die Beratung zum Erfolg geführt wird.

Die oben schon angesprochene Ehrlichkeit muss also auch von den KlientInnen als Wert anerkannt werden, was praktisch eine enorme Überzeugungsarbeit bedeutet, damit ein Kunde *dies auch einsieht und dann Abstand nimmt*, statt sich etwa an eine andere Unternehmensberatung zu wenden, welche das Gründungsvorhaben vielleicht positiver einschätzt. Damit steht die Institutionalisierung der KlientInnen in Form von KundInnen auch in einem engen Wechselverhältnis mit einem weiteren wesentlichen Strukturmoment der Gründungsberatung durch Unternehmensberatungen, nämlich dem Wettbewerb.

Im Gegensatz etwa zur IHK stehen Unternehmensberatungen mit ihrer Gründungsberatung in direkter Konkurrenz zueinander. Dadurch gewinnt zum einen die erfolgreiche Vermarktung der eigenen Beratungstätigkeit eine hohe Bedeutung, wobei wiederum die Frage, wie sich der Erfolg der Gründungsberatung definiert, einen kritischen Stellenwert einnimmt. So ist Herr Wenzel z.B. darauf angewiesen, dass nicht nur seine KundInnen, sondern auch andere Unternehmensberatungen den Wert der ‚unbequemen Ehrlichkeit‘ anerkennen, dass die Konkurrenz also auf geteilten (Qualitäts-)Standards und Regeln des Wettbewerbs beruht. Besondere Relevanz für die pädagogische Praxis gewinnt dieses Strukturmoment dadurch, dass sich die Methoden und Vorgehensweisen in der Gründungsberatung immer auch als „pädagogisches Wissen am Markt“ (vgl. Weber 2005) bewähren müssen; als symbolische Kapitalien gewinnen sie nicht nur innerhalb der Kämpfe des Feldes Bedeutung, sondern können auch über die KundInnen in ökonomisches Kapital transformiert werden. Trends und Moden spielen in der Unternehmensberatung

daher vermutlich eine deutlich größere Rolle als in anderen Institutionen für die anzutreffenden pädagogischen Praktiken – oder zumindest für deren Labeling.

ich meine gut, es gibt auch da neuste Erkenntnisse und es werden auch viele Schweine durchs Dorf gehetzt, – ja? – die am nächsten Tag dann tot sind, aber ich denke, man muss da einfach für sich selber letzten Endes einfach das, den Nutzen raus ziehen und versuchen, das in seiner eigenen Organisation so einzubauen, dass es stimmig ist [...] und wir versuchen dann halt zu gucken: Okay, wie kann das dann gewinnbringend eingesetzt werden. (Z.1192–1207)

In dieser Passage bringt Herr Wenzel zum Ausdruck, dass in Bezug auf Ansätze und Methoden der Gründungsberatung (kurzlebige) Trends eine große Rolle spielen – es werden *viele Schweine* durch das sprichwörtliche *Dorf gehetzt*. Die Metapher des Dorfes macht deutlich, dass es innerhalb der Gründungsszene einen geteilten Diskurs gibt, dem sich Herr Wenzel auch nicht entziehen kann: Obwohl Herr Wenzel mit der Wahl der Metapher sehr deutlich macht, dass er den vielzahligen ‚Innovationen‘ äußerst kritisch gegenübersteht, macht es die wettbewerbliche Strukturierung im Bereich der Unternehmensberatungen doch zumindest notwendig, sich auch mit kurzlebigen Trends auseinanderzusetzen; sie schlichtweg zu ignorieren scheint keine viable Option zu sein. Vielmehr schildert Herr Wenzel, dass er bemüht ist, gleichzeitig inhaltlich zu prüfen, inwieweit sich solche Innovationen dergestalt in die *eigene Organisation einbauen* lassen, *dass es stimmig ist*, und sie zugleich im marktlichen Umfeld möglichst *gewinnbringend einzusetzen*. Explizit spricht Herr Wenzel die Bedeutung der Konkurrenzbeziehungen im Feld vor dem Hintergrund von Kooperation an:

über das RKW haben wir zum Beispiel so nen Arbeitskreis Beratung, wo sich jetzt Berater aus verschiedenen Regionen treffen zum gemeinsamen Erfahrungsaustausch. Der Vorteil ist: Man sitzt dann nicht direkt Tür an Tür als Konkurrent, sondern kann sich eben da auch austauschen. (Z.1185–1190)

In dieser Passage dokumentiert sich, dass der Wettbewerb zwischen den Unternehmensberatungen durchaus eine hohe Relevanz hat. Dem hier geäußerten Wunsch nach Erfahrungsaustausch und Kooperation mit anderen GründungsberaterInnen steht deren Konkurrenzverhältnis offenbar entgegen. Dabei wird der Wettbewerb maßgeblich als ein lokal bzw. regional begrenzter dargestellt: Erst dadurch, dass Herr Wenzel im geschilderten Arbeitskreis nicht mit jenen BeraterInnen zusammentrifft, mit denen er *Tür an Tür als Konkurrent* agiert, sondern mit GründungsberaterInnen aus *verschiedenen Regionen*, wird ein freier Austausch der jeweiligen Erfahrungen ermöglicht.

Jenseits der direkten Konkurrenzbeziehungen zu anderen Unternehmensberatungen stellt sich abschließend die Frage, wie sie sich im Feld der Gründungsberatung insgesamt verortet. Im Material dokumentiert sich, dass der zentrale Bezugs-

und Abgrenzungspunkt für die Unternehmensberatung die öffentlichen Institutionen der Gründungsberatung darstellen. Wie schon in der Eingangserzählung mit dem Motiv des grünen Tisches angespielt, expliziert Herr Wenzel eine kritische Haltung insbesondere gegenüber *den Ämtern*:

Und man stellt halt heutzutage immer wieder fest, gerade jetzt so.. auch auf den Ämtern, es wird n gewisser Druck ausgeübt, ja, also Leute werden förmlich.. *gezwungen*, sich mit der Idee der Selbstständigkeit zu beschäftigen und unsere Erkenntnis ist einfach: Nur dann, wenn ich was gerne mach, mach ichs auch *gut*. Und dauerhaft gut, ja? (Z. 126-131)

In dieser Passage bringt Herr Wenzel zum Ausdruck dass *heutzutage, gerade jetzt so* häufig feststellbar sei, dass ein *gewisser Druck ausgeübt*, ja dass Leute förmlich gezwungen werden, sich selbstständig zu machen oder zumindest, diese Option für sich in Erwägung zu ziehen. Damit spricht Herr Wenzel auf die politische Gesamtlage zum Zeitpunkt der Erhebung an, einer Phase, in der Existenzgründungen sehr stark politisch befördert wurden (ein ‚Hype‘, dem sich natürlich auch die öffentliche Förderung des dieser Arbeit zugrunde liegenden Forschungsprojekts verdankt). Die *Ämter* – vermutlich insbesondere die Arbeitsämter – werden damit von Herrn Wenzel als direkte Erfüllungsgehilfen einer politischen Ideologie dargestellt, die potenziell alle BürgerInnen – insbesondere natürlich Arbeitssuchende – in die Selbstständigkeit drängen.

Davon grenzt sich Herr Wenzel ab, indem er auf seine Erfahrung verweist, nur wer etwas gerne mache, mache es auch *gut* – *und dauerhaft gut*. Den Ämtern wird damit aber implizit unterstellt, eben jene Gründungen zu befördern bzw. gar zu erzwingen, welche nicht nachhaltig erfolgreich sein werden. Damit kommt in dieser Passage zum Ausdruck, wie wichtig es Herrn Wenzel ist, sich von einer solchen Praxis zu distanzieren und die eigene Praxis in Abgrenzung als nachhaltig zielführend darzustellen. Doch die Unfähigkeit der Ämter, gezielt die tatsächlich geeigneten Personen in ihren Gründungsvorhaben zu unterstützen wird letztlich zu einer wichtigen Grundlage für das eigene Beratungsgeschäft:

Ähm mittlerweile ist es so, dass durch.. ich sag mal durch die Kooperation mit anderen, also wir arbeiten zum Beispiel auch mit Behörden, Institutionen zusammen, also Amt für Arbeit und Soziales, da gibts also ein entsprechendes Abkommen für die Beratungspraxis. Das heißt also das Amt.. hat festgestellt, wenn Gründungswillige da sind, dann sind die Fachvermittler einfach schlicht und ergreifend überfordert zu beurteilen: Funktioniert die Geschäftsidee? Hat derjenige die persönlichen Voraussetzungen? Und dann kommen wir ins Spiel und werden als Berater eingeschaltet, um die Machbarkeit abzuklären und wenn die Machbarkeit gegeben ist, dann eben gemeinsam mit dem Gründer einen Businessplan zu entwickeln. (Z.1005-1016)

Die starke Abgrenzung gegenüber der Praxis staatlicher Institutionen mündet also letztlich in eine Kooperationsbeziehung mit dem *Amt*, das selbst *festgestellt hat*, dass seine *Fachvermittler einfach schlicht und ergreifend überfordert* sind: Dabei stellt Herr Wenzel heraus, dass die MitarbeiterInnen dort weder in der Lage seien, die Gründungsprojekte noch die GründerInnen angemessen zu *beurteilen*. Er stellt hier also nicht auf eine mangelnde Beratungskompetenz ab, sondern vor allem auf mangelnde Beurteilungskompetenz, mithin also eine nicht ausreichende Wissens- und (insbesondere) Erfahrungsbasis, welche es erlauben würde, die Ideen der GründerInnen sowie ihre *persönlichen Voraussetzungen* richtig einschätzen zu können. Deshalb kommt dann Herr Wenzel mit seiner Unternehmensberatung *ins Spiel*, sie werden *als Berater eingeschaltet* und zwar offenbar in doppelter Hinsicht. Zunächst steht offenbar die Beratung des Amtes im Vordergrund, denn im ersten Schritt geht es darum, externe gutachterliche Expertise einzubringen, also die fachliche Beurteilung der *Machbarkeit* des jeweiligen Gründungsprojekts stellvertretend zu realisieren.

Erst in einem zweiten Schritt – und nur im Falle einer positiven Begutachtung – werden Herr Wenzel und seine MitarbeiterInnen dann als BeraterInnen für die GründerInnen aktiv, um gemeinsam einen *Businessplan zu entwickeln*. Damit zeigt sich abermals ein komplexes Beziehungsgefüge im Feld, denn ‚das Amt‘, das von Herrn Wenzel zuvor noch aufgrund der allseitigen Nötigung zur Existenzgründung kritisiert wurde, wird nun zu einem Kooperationspartner, eigentlich sogar zu einem Auftraggeber und Kundenvermittler. Umso bedeutsamer wird diese Schilderung für die eigene Distanzierung bzw. Distinktion: Hier veranschaulicht Herr Wenzel, wie die Unternehmensberatung aufgrund ihrer offenbar auch von den öffentlichen Einrichtungen uneingeschränkt anerkannten Fach- und Sachkompetenz von diesen selbst beauftragt wird, um ihre Inkompetenz auszugleichen. Wie sich in diesen Schilderungen zeigt, besteht eine unüberbrückbare soziale Distanz zwischen der Unternehmensberatung und den öffentlichen Institutionen. Besonders deutlich wird dies in Herrn Wenzels starker Reaktion auf den von der Interviewerin eingebrachten Begriff der Institution:

Gut, also ich denke wir sind auf keinen Fall institutionalisiert, also wir arbeiten ja als freie Berater. Ähm ... äh mein Bestreben ist es auch nicht ähm zu groß zu werden. Also ich meine, wenn man sich den Markt anschaut, es gibt ja wie gesagt die unterschiedlichsten Formen der Beratung und äh ich denke, bei uns ist es halt einfach wichtig, dass wirklich ne persönliche, ganz individuelle Beratung ansteht. Das hört sich zwar jetzt ein bisschen abgedroschen an, diese individuelle, aber es ist ganz wichtig, die Motive und die Hintergründe des Gründers zu sehen. Ich meine, in diesem Zusammenhang legen wir sehr hohen Wert auf qualitative Beratung – also das ist das A und O. Ähm .. wir fordern auch viel von unseren Kunden, auch das habe ich vom Markt schon so als Feedback bekommen, dass wir recht hohe Anforderungen stellen,



aber das ist einfach bewusst so gemacht, weil es gibt genügend Berater – also ich meine, ich bin ja heute durchaus in der Lage als Existenzgründer zum Steuerberater zu gehen, der druckt mir dann irgend nen vorgefertigten Businessplan aus, fügt fünf oder sechs Zahlen ein und kassiert dann vielleicht 250 Euro, hat sich aber mit der Geschäftsidee überhaupt nicht auseinander gesetzt. Da möchte ich mich also deutlich von distanzieren, von dieser Geschichte. (Z.1232–1252)

Sehr klar erteilt er in dieser Passage dem Begriff der Institution eine Absage: *Auf keinen Fall* sei seine Unternehmensberatung institutionalisiert, denn sie agierten ja als *freie Berater*. Diese Gegenüberstellung macht deutlich, dass Herr Wenzel mit dem Begriff der Institution unmittelbar öffentliche Einrichtungen assoziiert und diesen mit Abstand und gewissem Misstrauen begegnet. Als Unternehmensberater grenzt er sich von ‚institutionalisierten‘ Formen der Beratung ab, indem er das Motiv der Freiheit einführt. Dieses Motiv konkretisiert er im Folgenden weiter, indem er sein *Bestreben* betont, *nicht zu groß zu werden*; offenbar stünde also auch eine gewisse Unternehmensgröße seiner Vorstellung einer freien Beratung entgegen.

Wesentliche Dimensionen dieser Freiheit sind die Möglichkeit eine *persönliche, ganz individuelle* Beratung zu praktizieren, welche nicht nur die Freiheit hat, sich ausführlich mit *Motiven* und *Hintergründen* der GründerInnen zu befassen, sondern diesen gegenüber auch *recht hohe Anforderungen* zu stellen. Diese intensive Auseinandersetzung der BeraterInnen mit den GründerInnen und ihren Projekten, ebenso aber die eingeforderte Intensität der Auseinandersetzung aufseiten der GründerInnen, stellen somit die Eckpfeiler für eine *qualitative Beratung* dar.

Diese Anforderungen an eine qualitative bzw. qualitativ hochwertige Gründungsberatung sieht Herr Wenzel bei vielen anderen Institutionen der Gründungsberatung nicht gegeben: Sehr ausdrücklich distanziert er sich daher von den Praktiken mancher SteuerberaterInnen, bei denen gerade keine freie, individuelle und fordernde Beratung stattfindet, sondern standardisiert gearbeitet wird: Auf einem *vorgefertigten Businessplan* werden lediglich noch *fünf oder sechs Zahlen* eingefügt und *dafür vielleicht 250 Euro kassiert*. Ohne sich mit der *Geschäftsidee auseinanderzusetzen* zu haben, werden dabei *irgendwelche Phantasiezahlen aufs Papier gezaubert* (Z.1316). Dieser formalen, standardisierten Praxis, welche sich nicht hinreichend um eine empirisch-analytische Durchdringung und Prüfung des Gründungsprojektes bemüht stellt Herr Wenzel die Arbeit der Unternehmensberatung gegenüber, die *son Stück Basisarbeit* ist: Hier verfügen die BeraterInnen über die Freiheit, mit den GründerInnen *wirklich ins Detail zu gehen* (Z.1326f.)

Als fast ebenso kritisch sieht es Herr Wenzel an, wenn *institutionelle Beratung auf nem sehr theoretischen Weg passiert*, weil bei den jeweiligen BeraterInnen der *Praxisbackground* fehlt und und wo bisweilen *sogar mit Praktikanten oder Honorarkräften* gearbeitet wird (Z.1253ff.). Herr Wenzel betont die absolute Notwendigkeit von beruflichen Erfahrungen in Führungspositionen, wobei den Idealfall

eigentlich die Erfahrung aus einer eigenen Existenzgründung darstellt. Mit der eigenen Gründungserfahrung spricht Herr Wenzel eine zentrales Legitimationsreservoir an, auf das selbstständige UnternehmensberaterInnen im Gegensatz zu vielen BeraterInnen aus anderen Institutionen der Gründungsberatung zurückgreifen können.

Selbst ein Unternehmen gegründet zu haben gerät zu einer wichtigen Quelle der Distinktion gegenüber BeraterInnen aus öffentlichen Einrichtungen, welche als völlig abseits der ökonomischen Sphäre dargestellt werden und deren Eignung für die Gründungsberatung sehr grundsätzlich in Frage gestellt wird: *Aber wenn ich jetzt als Eunuch versuche Sexualberatung zu machen, dann wirds irgendwo schwierig, ja? Und das passiert halt leider sehr oft in der Praxis (Z.910f.).*

### 7.6 Kontrast und Gemeinsamkeit: Frau Töpfer

Auch für den institutionellen Sektor der Unternehmensberatung soll dem Kernfall Herrn Wenzel nun ein Kontrastierungsfall gegenübergestellt werden, um zu herausarbeiten zu können, welche gemeinsamen Strukturen, aber auch welche Differenzen sich innerhalb dieser institutionalisierten Strukturen vorfinden lassen. Es wird insbesondere zu zeigen sein, wie sich an die wichtigen sozialstrukturellen Variablen Geschlecht und Studienhintergrund sozialisatorische Erfahrungsaufschichtungen und mithin habituelle Strukturen koppeln, vor deren Hintergrund die Spezifika des Beratungshandelns in der Unternehmensberatung analytisch erfassbar werden.

Zu diesem Zweck soll nun Frau Töpfer näher betrachtet werden, die ebenfalls als selbstständige Unternehmensberaterin arbeitet. Sie betreibt ihr Unternehmen jedoch – abgesehen von einer Unterstützung im *Backoffice* – vollständig alleine. In ihrer Tätigkeit als Unternehmensberaterin hat sie sich auf das Thema Unternehmenskommunikation spezialisiert und bietet hierzu nicht nur Beratung im engeren Sinne, sondern vor allem auch Workshops und Seminarveranstaltungen für die Unternehmenskunden – meist mittelständische bis große Firmen – an. Ihre Tätigkeit als Gründungsberaterin hat Frau Töpfer von diesem Geschäftsbereich im Gegensatz zu Herrn Wenzel aber sehr klar abgetrennt, indem sie eine eigenständige zweite Firma dafür errichtet hat.

Nur äußerst selten kommt es vor, dass GründerInnen auch ihre Dienste als Unternehmensberaterin in Anspruch nehmen (können), da ihre *andere Firma eine andere Zielgruppe hat, jetzt auch von der Preisschiene her, das muss man ganz klar so sehen (Z.250f.).* Wie bereits im Falle von Herrn Wenzel gezeigt, wird die Gründungsberatung im institutionellen Kontext der Unternehmensberatung erst durch staatliche Subventionen sowohl für die GründerInnen finanzierbar als auch für die BeraterInnen wirtschaftlich attraktiv: *Weils eben keine sehr kaufkräftige Zielgruppe ist, das muss man mal so sagen, wenn die Zuschüsse wegfallen würden (Z.1225ff.).* In ihrem Arbeitsalltag nimmt die Gründungsberatung unter den gegebenen Bedingungen aber dennoch einen wichtigen Platz ein, ungefähr die Hälfte

ihrer Arbeitskapazität fließt in diese Tätigkeit.

Frau Töpfer studiert im Anschluss an ihr Abitur zunächst Sozialpädagogik. Nach ihrem Studienabschluss ist sie einige Jahre als Sozialberaterin tätig, bevor sie in den Bereich der Personalentwicklung *reinrutscht* (Z.781). Sie absolviert eine TrainerInnen- sowie eine Coachingausbildung und arbeitet auch nebenberuflich als Trainerin. Schließlich fasst sie dann Mitte der 1990er Jahre den Entschluss, ein zweites Studium aufzunehmen, das sie als Kommunikationswirtin abschließt. Während sie nach wie vor nebenberuflich als Trainerin arbeitet, erhält sie nach ihrem zweiten Studienabschluss Anstellungen als Marketingleitung und später als Pressesprecherin in einem großen Unternehmen. Da sie aber nach einiger Zeit nicht nur inhaltlich mit einigen Strukturen in diesem Unternehmen unzufrieden ist, sondern die Tätigkeit ihr darüber hinaus zunehmend weniger Zeit zur nebenberuflichen Arbeit als Trainerin lässt, entschließt sich Frau Töpfer zur beruflichen Selbstständigkeit durch die Gründung ihrer eigenen Unternehmensberatung.

Die zweite Firmengründung im Bereich der Gründungsberatung entwickelt sich erst auf dieser Grundlage aus einer reflexiven Beschäftigung mit dem Unternehmerinnen-Sein heraus: Frau Töpfer initiiert und koordiniert ein Netzwerk, in dem sich Unternehmerinnen austauschen und wechselseitig unterstützen können. Im Laufe der Zeit entsteht daraus die Idee, all die Kompetenzen, die in der Beschäftigung mit den dort immer wieder aufkommenden Fragen und Problemen von Unternehmerinnen aufgebaut wurden, in Form eines eigenständigen Unternehmens fruchtbar zu machen. Mit dieser Form der Institutionalisierung verlässt Frau Töpfer zugleich den ursprünglichen ‚Frauenkontext‘, ihre Gründungsberatung richtet sich an alle GründerInnen, wobei nach wie vor gerade *Frauen sich sehr angezogen fühlen* (Z.17f.) und einen wichtigen Anteil ihrer KundInnen ausmachen.

Diese Biografie als bewegt zu bezeichnen, hält Frau Töpfer für *übertrieben*. *Wenn ich manchmal die Lebensläufe meiner Gründer und Gründerinnen hör, denk ich, mein Leben war stinkelangweilig* (Z.831ff.). Nicht nur in der Rekonstruktion des eigenen beruflichen Weges als eher geradlinig trifft sie sich mit Herrn Wenzels biografischer Reflexion, sondern auch in der gleichzeitigen Betonung der Eigenständigkeit und Selbstverantwortlichkeit, mit der dieser Weg gegangen wurde.

Frau Töpfer stellt dies aber deutlich stärker auch als eine Herausforderung dar, bei der ihr nur wenig Unterstützung zukam: *das war schon immer so, wenn ich meinen Weg gegangen bin, dass ich den sehr alleine gegangen bin* (Z.871f.) Umso bedeutsamer wird die eigene erfolgreiche Existenzgründung: Nicht nur als Erfahrungshintergrund für ihre Tätigkeit als Gründungsberaterin, sondern zugleich als symbolisches Kapital, das in den Kämpfen des Feldes als Mittel der Distinktion insbesondere gegenüber der *institutionellen Beratung* fungiert:

Woran ich mich letztendlich orientiere ist an meinen zwei *eigenen* Gründungen, also ich berate natürlich [lacht] aus der eigenen Erfahrung raus, das sage ich auch immer, das ist natürlich nochmal anders wie ne institutionelle Beratung, jetzt ohne da das werten zu wollen, aber es ist n Unterschied, ob Sie aus ner sicheren

Festanstellung als Berater auftreten oder als jemand, der sagt: ich kenn das, ich kenn diese Ängste, ich weiß wie scheußlich sich das anfühlt am Anfang, wenn man um jeden Auftrag kämpft. Ja das ist eigentlich mein pragmatischer Ansatz (Z.413-421)

Die eigene Gründungserfahrung wird in dieser Passage von Frau Töpfer nicht nur als ein das eigene Beratungshandeln *orientierender* Wissensbestand benannt, sondern auch als ein von ihr immer wieder explizit thematisierter (*das sage ich auch immer*) Unterschied zur *institutionellen Beratung*. Erst im zweiten Teil dieses Ausschnitts dokumentiert sich, worin genau für Frau Töpfer diese *eigene Erfahrung* maßgeblich besteht: Im Vordergrund stehen offenbar nicht so sehr die im Zuge der Gründung angeeigneten fachlichen oder handlungspraktischen Wissensbestände.

Vielmehr betont Frau Töpfer die Existenzialität der Existenzgründung als Belastungssituation: Nur indem sie selbst die *Ängste kennt*, indem sie am ‚eigenen Leibe‘ erfahren hat, *wie scheußlich sich das anfühlt, wenn man um jeden Auftrag kämpft*, kann sie ‚wirklich‘ nachvollziehen, was eine Gründung für Ihre KundInnen bedeutet – die BeraterInnen aus dem ‚institutionellen‘ Bereich hingegen, denen hier in generalisierender Abgrenzung eine *sichere Festanstellung* zugeschrieben wird, sind hierdurch strukturell nicht in der Lage, diese existenzielle Bedeutung einer Existenzgründung zu verstehen.

In dieser Passage dokumentiert sich aber nicht nur das für den Bereich der Unternehmensberatung als wesentlich herausgearbeitete Muster der symbolischen Kapitalisierung der eigenen Gründungserfahrung. Vielmehr liegt in der Beschreibung der Gründung als existenzielle Herausforderung und psychosoziale Belastung zugleich auch ein Orientierungsmuster, das in der Analyse der Frauenberatungsstellen als zentrale Dimension aufgezeigt werden konnte. Abschließend charakterisiert Frau Töpfer ihren Beratungsansatz in dieser Passage als einen *pragmatischen*, was vor dem Hintergrund ihrer Ausführungen zunächst irritieren mag, von ihr an anderer Stelle aber näher erläutert wird:

Mir ist es wichtig, dass es eine sehr substanzielle und pragmatische Beratung ist, also ich sag mal, alles.. nehmen Sie es [lacht] um Gottes Willen nicht wörtlich, aber so Hirnfürze, wie: Wir machen.. wir machen ein bisschen Tsjakkaa, n bisschen Mentaltraining und wenn du fest dran glaubst und dreimal am Tag dir sagst: Du schaffst es. Du schaffst es. Dann wirst du es schaffen. Das ist überhaupt nicht meins, ich bin sehr pragmatisch [klatscht], ich sag: Das muss man ausrechnen können, das muss man einfach so sehen. Das kann man anhand von Benchmarks, an Kennzahlen einfach gucken, funktioniert das draußen oder nicht. (Z.292-301)

Hier kennzeichnet Frau Töpfer ihre Beratung als eine *sehr substanzielle und pragmatische* und grenzt sie durch diese Beschreibung ab von als *Hirnfürze* umschriebenen Ansätzen, welche in Gestalt von *n bisschen Mentaltraining* oder in –

hier geradezu als magische Rituale beschriebenen – Anrufungen mittels der Rattelformel „*Tsjakkaa, du schaffst es!*“ konkretisiert werden. Ex negativo dokumentiert sich hierin, dass eine substanzielle und pragmatische Beratung nie die Bodenhaftung verliert, sondern sich stets im engem Kontakt zur Realität vollzieht. Dies knüpft insofern an die vorangegangene Passage an, als deutlich wird, dass eine wichtige Dimension des *pragmatischen* Ansatzes seine unbedingte Nähe zur Lebenswirklichkeit der ExistenzgründerInnen (in Abgrenzung zur Lebensferne der ‚institutionellen Beratung‘) ist.

Diese Auffassung von Pragmatismus verbindet sich aber mit einer Ausrichtung am *Substanziellen*, an einer unhintergehbaren Realität der Welt, die man – wenn nicht im physischen Sinne berühren und im besten Sinne einer Hands-on-Ideologie ‚anpacken‘ – so doch zumindest empirisch erfassen kann: Die substanzielle, erfassbare ökonomische Realität muss also in der Beratung eingeholt werden, ein Gründungsprojekt *muss man ausrechnen können* und dessen Erfolgsaussichten am Markt durch einen empirischen Vergleich mit der Marktrealität *anhand von Kennzahlen* prüfen, um damit klar feststellen zu können: *funktioniert das draußen oder nicht*.

Diese starke Orientierung an einer empirisch erfassbaren und (zumeist) in Form von Zahlen darstellbaren Wirklichkeit, welche in ähnlicher Form auch im Fall von Herrn Wenzel ein wichtiges Orientierungsmuster darstellt, schlägt sich unmittelbar auch in den Beratungspraktiken nieder. Dabei steht auch bei Frau Töpfer die Arbeit an einer zunehmenden Konkretisierung und Ausschärfung von vagen Ideen der GründerInnen hin zu detaillierten, klaren und möglichst empirisch fundierten (oder aber für den weiteren Prozess operationalisierbaren) Konzepten im Zentrum der Bemühungen:

Ich sage: Wer ist Ihre Zielgruppe? Und die Leute sagen: Alle. Da sage ich: Hmm, wenn Sie alle wollen, ist die Gefahr sehr groß, dass Sie niemand bekommen. Je genauer Sie Ihre Zielgruppe umreißen, zu sagen: Das sind Frauen, mit 35, die blond sind, 70 Kilo wiegen und links einen Arm haben, sage ich: Perfekt. Die können wir auch beackern. (Z.384–390)

Dieses Motiv der beraterischen Unterstützung der Gründerinnen bei der Entwicklung von konkreten, klaren und vor allem realistischen Vorstellungen findet sich selbstverständlich nicht nur in Bezug auf die Definition der Zielgruppe, sondern bezieht sich auf sämtlich Facetten des Gründungsgeschehens sowie der unternehmerischen Tätigkeit. Es adressiert die GründerInnen als UnternehmerInnen und ist streng auf die Zukunft gerichtet. Damit ist es für die Ratsuchenden zugleich als umfassender Prozess der Reflexivierung und der Bewusstwerdung über das eigene Leben angelegt, welchen die Beraterin insbesondere durch unnachgiebiges Nach- und Hinterfragen lenkt und in Gang hält: *Was ist deine Unternehmensidee? Was hast du für Ziele? Was willst du erreichen? Kurzfristig, im ersten Jahr, mittelfristig, wo willst du in drei Jahren stehen? Wie soll sich das entwickeln?* (Z.105–109).

Der hierdurch angeregte Reflexivierungs- und Entwicklungsprozess wird von Frau Töpfer zumindest mit notwendigen Lernprozessen der GründerInnen verknüpft. Immer wieder treten im Verlauf dieses umfassenderen Entwicklungsprozesse konkrete Bedarfe auf, sich mit neuen Dingen auseinanderzusetzen und sich dabei ganz konkrete und zumeist überschaubare Wissensbestände anzueignen. Die prinzipielle Lernfähigkeit der GründerInnen ebenso wie ihre Lernbereitschaft, die Motivation, sich immer wieder neues Wissen anzueignen, werden dabei von Frau Töpfer – abermals in großer Ähnlichkeit zu Herrn Wenzel – als fraglos gegebene Notwendigkeiten der übergeordneten Entwicklungslogik schlichtweg vorausgesetzt: *Und wenn Sie es nicht können, dann müssen Sie es lernen.* (Z.656)

In der Art der Rekonstruktion von Lern- und Bildungsprozessen bzw. Entwicklungsprozessen der GründerInnen zeigen sich aber deutlich Unterschiede zwischen den beiden Fällen aus dem Bereich der Unternehmensberatung: So fällt zunächst die vollkommene Abwesenheit der für Herrn Wenzels Ausführungen durchaus prägenden Analogien aus der Welt des Sports auf. Es zeigt sich auch ein wesentlich weniger stark ausgeprägter Bezug auf die Motive einer Bewältigung neuer (sportlicher) Herausforderungen oder eines stetigen Kampfes mit sich selbst um das Überbieten der eigenen Leistungen. An Stelle dieses selbstbezüglichen Kampfes thematisiert Frau Töpfer deutlich stärker die sozialen Kämpfe, welche im Kontext der Existenzgründung auszutragen sind.

Und bei Männern ist das sehr sehr oft so, dass die ne Familie im Rücken haben, die Ihnen den Rücken freihalten, den Rücken stützen, zu sagen, jetzt konzentrier du dich *komplett* auf deine Existenzgründung, alles andere kümmern wir uns drum. Und wenn Frauen gründen [lacht], das ist manchmal so, die haben ne Familie im Nacken. Wirklich. (Z.485-491)

In dieser Passage zeigt sich deutlich, wie Frau Töpfer die Lebenswirklichkeit ihrer KundInnen in umfassender Weise systematisch in den Blick nimmt. Dabei bezieht sie – zumindest implizit und erfahrungsbasiert – die Dimension Geschlecht als Dimension sozialer Ungleichheit auch innerhalb des Gründungsgeschehens in ihre Betrachtung mit ein: Die ungleiche Position in bestimmten sozialen Konstellation, etwa innerhalb der Familie, tritt hier als sozial ungleiche Ausgangsbedingung für die Existenzgründung in den Blick. Diese höhere Sensibilität für soziale Herrschaftsverhältnisse und daraus resultierende Konfliktsituationen kann – auch mit Verweis auf die Ergebnisse der quantitativen Analysen – durchaus als Element einer Geschlechtstypik im Feld der Gründungsberatung gelten. Die stärkere Bedeutung, welche Frau Töpfer den sozialen Konstellationen für die Existenzgründung beimisst, drückt sich wiederum in den methodischen Vorgehensweisen aus, die in der Beratungspraxis eingesetzt werden:

Jetzt lass uns mal hier aufmalen, was Sie eigentlich gerade alles an Lebenshüten auf der Birne haben. Und wenn ich mir das anguck,

was *Sie* alles aufm Kopf haben, wie wollen Sie da noch ne Existenzgründung packen? Das *kann* nicht funktionieren. Jetzt wollen wir mal erstmal gucken, dass wir auf Ihrem [lacht] Kopf wieder ein bisschen aufräumen. Ja, auch Rollen, die vielleicht nicht mehr aktuell sind oder auch.. das erlebt man oft, dass die Frauen Hüte haben, wo sie sagen: Den will ich eigentlich gar nicht mehr tragen. Und ich sag: Was wird denn im schlimmsten Fall passieren, wenn Sie ihn einfach ablegen? Werden Sie sterben? Nein. Die Welt zusammenbrechen? Nein. Und wo man merkt: ja, es ist gar nicht so bedrohlich vielleicht doch mal in meinem Leben mal was zu verändern. (Z.505-517)

Indem Frau Töpfer die GründerInnen *aufmalen* lässt, welche Rollen sie in unterschiedlichen sozialen Kontexten erfüllen (müssen) wird die jeweilige Lebenssituation manifest und für die Beratung bearbeitbar. Die hier geschilderte Methode ist einerseits als analytische Methode zu charakterisieren, insofern die komplexe Lebenssituation hierbei systematisch in einzelne *Lebenshüte* zerlegt wird. Andererseits ist es eine kreativ-ästhetische Methode, bei der sich im Prozess des Malens widerspiegelt, wie schwierig es ist, viele Hüte auf einmal zu tragen. Gerade diese Methode des kreativ-ästhetischen Ausdrucks im Malen dürfte einem Berater wie Herrn Wenzel vermutlich eher fern liegen. Für Frau Töpfer lässt sich die Aufnahme einer solchen Methode in ihr Beratungshandeln auch vor dem Hintergrund ihrer spezifischen fachlichen Sozialisationsgeschichte deuten, indem sie deutliche Anklänge an sozialpädagogische Methoden ebenso wie an Verfahrensweisen im Bereich von Training, Coaching und Weiterbildung anschließt.

Aber auch inhaltlich dokumentiert sich in dieser Vorgehensweise eine starke Ähnlichkeit zu Beratungspraktiken wie sie etwa im Fall von Frau Linden herausgearbeitet wurden: Die Sammlung der unterschiedlichen Lebenshüte dient der Relationierung der unterschiedlichen Rollen, welche die GründerInnen einnehmen (müssen), sie erlaubt die Betrachtung des Gründungshandelns in der Einbettung in die gesamte Existenz der Ratsuchenden. Diese Methode ist also auch Ausdruck eines holistischen Beratungsverständnisses, das sich nicht auf Themen, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Gründung stehen, beschränken darf, sondern die Lebenszusammenhänge ganzheitlich rekonstruieren muss, um eine zielführende Beratung leisten zu können.

Aber, man kanns nicht trennen, also das.. davon bin ich zum Beispiel überzeugt, zu sagen: Ich bin Frau Töpfer im Berufsleben und dann bin ich die Privatfrau Töpfer, das gibt es nicht oder ich denke, es tut niemandem gut, man wird da krank auf Dauer, wenn man so durchs Leben geht. Und deswegen guck ich mir immer den ganzen Menschen an (Z.549-554)

In dieser Passage expliziert Frau Töpfer nochmals ihre Überzeugung, dass sich die verschiedenen Rollen, die jeweils in spezifischen sozialen Kontexten ausgefüllt

werden, letztlich nicht trennen lassen, sondern dass eine Integration dieser Rollen geleistet werden muss. Daher gilt es, in der Beratung *immer den ganzen Menschen* anzuschauen. Dies begründet sich aber – und darin deutet sich abermals eine starke Nähe zur Frauenberatung von Frau Linden an – keineswegs nur damit, dass so relevante Kontextvariablen für die jeweilige Gründung in den Blick kommen. Vielmehr wird hier die Integration unterschiedlicher Rollen als eine grundlegende (Lebens-)Herausforderung thematisiert.

Gelingt diese Integration nicht, so leiten sich daraus weitreichende Folgen ab, *man wird krank auf Dauer*. Auch dieser Hinweis auf die pathologischen Folgen einer falschen, also: einer nicht integrierten, nicht authentischen Lebensweise ähnelt stark Frau Lindens Thematisierung von Krankheit und der Betonung der existenziellen Dimension einer Existenzgründung. Diese holistische, auf die gesamte Person gerichtete Beratung wird von Frau Töpfer auch in der Betrachtung des Feldes zu einem wichtigen Abgrenzungskriterium insbesondere gegenüber der Beratung der IHK:

Ich würds sehr sehr individuell beschreiben. Also, wenn ich mal denk, ich mach ja viel auch so mit den IHKen zusammen, mach das so die Marketingsprechstunde oder die Existenzgründertage, wo auch klar ist, die IHK darf so individuell gar nicht beraten, die haben tolle so allgemeine Tools, wo sie den Leute an die Hand stellt, aber wenns jetzt wirklich in dieses Individuelle reingeht, auch zu sagen: Was ist das für ein *Mensch* der da sitzt? Was ist jetzt das *Besondere* an ihr? (Z.1164–1171)

Die Ratsuchenden in holistischer Betrachtung als *Menschen* zu begreifen, das *Besondere* des Gegenübers anzuerkennen und so eine *sehr sehr individuelle* Beratung zu leisten wird von Frau Töpfer in dieser Passage als Kerncharakteristikum der eigenen Beratungspraxis herausgestellt. *Die IHK darf so individuell gar nicht beraten* – damit spricht Frau Töpfer implizit das Konkurrenzverbot an, das bereits von Herrn Schmidt thematisiert wurde: Das die IHK nicht in ebensolcher Intensität Beratung anbieten darf wie die UnternehmensberaterInnen, die bei ihr Mitglieder sind ist eine bedeutsame Institution, welche die Strukturen des Feldes maßgeblich mitbestimmt. Auf dieser Grundlage kann Frau Töpfer den IHKs ein quasi-formalistisches Beratungshandeln zuschreiben, das sich darauf beschränkt, *allgemeine Tools* einzusetzen und *den Leuten* solche generellen Hilfen *an die Hand* zu geben. So besteht dort weder die Möglichkeit, die jeweiligen Besonderheiten des Einzelfalles herauszuarbeiten, noch eine holistische Sichtweise zu entwickeln, welche diese integriert und so den Menschen ‚hinter‘ dem Fall angemessen würdigen kann.

Jenseits dieser sehr grundsätzlichen Zuschreibung in Bezug auf die Beratungsqualität kommt die Freiheit der Unternehmensberatung (die aber umgekehrt gleichsam auch als gewisser Zwang in Rechnung gestellt werden muss), individuell auf ihre KundInnen einzugehen, auch auf der alltagspraktischen Ebene zum Ausdruck. So z.B. in der *zeitlichen Flexibilität*, die Frau Töpfer den GründerInnen



bieten kann, indem sie ihre Beratung auch in den Abendstunden oder Samstags (insbesondere für aktuell noch Berufstätige) durchführt: *Ja klar berate ich auch samstags, also, dann wird eben mal n Samstag, den ich in der Woche nicht hab, dann wird das halt nächste Woche der Montag mein Samstag. So flexibel bin ich ja.* (1199ff.).

Als Gegenmodell zu dieser zeitlichen Flexibilität führt Frau Töpfer abermals die IHK an, welcher eine geradezu behördliche Praxis des Umgangs mit Zeit zugeschrieben wird. Nicht nur, dass deren Beratungstätigkeit an ganz klar definierte Öffnungszeiten gebunden ist, zudem müssen die GründerInnen dort auch *Wartezeiten* in Kauf nehmen, bis ihr Anliegen bearbeitet wird – für Frau Töpfer unvorstellbar: *Mir hat ein Gründer geschrieben, mit welchen Wartezeiten er rechnen müsste. Und dann hab ich gesagt: Bei mir gibts keine Wartezeiten. Also, das finde ich beim Arzt schon so furchtbar* (Z.1184ff.).

In ihrer Abgrenzung der Unternehmensberatung gegenüber ‚institutioneller Beratung‘ trifft sich Frau Töpfer also nicht nur begrifflich, sondern auch in der sozialen Distanz, die gegenüber administrativ-behördlichen Kontexten zum Ausdruck kommt, mit den Darstellungen Herrn Wenzels: Auch hier erscheint die ‚institutionelle Beratung‘ als fern der Lebenswirklichkeit der GründerInnen und fern der Realität des Gründungsgeschehens: Das Wissen darum, wie es in der Wirtschaft wirklich zugeht, was eine Existenzgründung wirklich bedeutet, wird damit als Kapital der Unternehmensberatung monopolisiert. Im Gegensatz zu Herrn Wenzel leitet Frau Töpfer aber aus dieser Differenz auch Potenziale ab:

bin ich regelmäßig dabei, das ist natürlich toll, weil da haben Sie ne Mischung aus dem institutionellen Bereich und aus dem freien Bereich und das find ich, ist eigentlich so die optimale Mischung, wo manchmal wir dann so wir freien dann auch sagen: Hallo, hallo [lacht] das funktioniert aber so in der Praxis nicht, wie Ihr Euch das ausdenkt. Wo aber auch von der institutionellen Seite tolle Ideen kommen, wo *wir* jetzt nicht drauf kommen würden. Also, das finde ich eine sehr lebendige und inspirierende Gruppe.  
(Z.1123–1131)

Den hier beschriebenen Austausch zwischen BeraterInnen aus unterschiedlichen institutionellen Kontexten charakterisiert Frau Töpfer als *optimale Mischung*. Dabei bringt sie zunächst nochmals ganz klar zum Ausdruck, dass den *freien* BeraterInnen in dieser Konstellation die Aufgabe zufällt, die *institutionellen* BeraterInnen darüber aufzuklären, wie die Realität der Existenzgründung aussieht und deren nicht dieser Realität entsprechenden Konzepte auch deutlich zurückzuweisen: *das funktioniert aber so in der Praxis nicht, wie Ihr Euch das ausdenkt.*

Doch betont Frau Töpfer in dieser Passage auch, dass umgekehrt auch *tolle Ideen* von Seiten der institutionellen BeraterInnen eingebracht werden, auf die die freien Berater selbst *nicht gekommen wären*. Die darin zum Ausdruck kommende große Unterschiedlichkeit beider Gruppen ist es wohl, was aus Sicht von Frau

Töpfer nicht nur dazu führt, dass ein sehr *lebendiger* Austausch zu Stande kommt, sondern dass sie diesen auch als *inspirierend* erlebt.

Während Herr Wenzel den (konkurrenzfreien) Austausch mit anderen UnternehmensberaterInnen in den Vordergrund stellt, schätzt Frau Töpfer also insbesondere den Wert unterschiedlicher Perspektiven. Dass sie Austausch und Kooperation eher als potenzialreich wahrnimmt, ist wiederum vor dem Hintergrund subjektivierter Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsstrukturen zu analysieren: Frau Töpfer beschreibt sich selbst als *jemand, der sehr gerne netzwerkt* (Z.282f.) und betont an vielen Stellen die Bedeutung von Netzwerken. Ihre Tätigkeit als Gründungsberaterin hat sich überhaupt erst aus ihrem Engagement in einem UnternehmerInnennetzwerk heraus entwickelt. Dass sich dieses Vernetzungsmotiv in ähnlich starker Ausprägung vor allem bei Frau Linden findet (während Frau Ipsch dieses Grundmotiv anders variiert), weist nochmals auf sich ähnelnde sozialisatorische Kontexte in beiden Fällen hin.

Als weibliche Bildungsaufsteigerinnen, die in den 1980er Jahren Sozialarbeit studiert haben, teilen Sie zentrale Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster. Dementsprechend konnte mit dieser Kontrastierung gezeigt werden, dass an vielen Stellen sehr klare habituelle Differenzen zu Herrn Wenzel bestehen. Gleichzeitig ähneln sich einige Stellen im Material beider UnternehmensberaterInnen fast im Wortlaut. Es zeigt sich also gleichzeitig auch, wie stark die institutionelle Strukturierung des Feldes die dort hervorgebrachten Praktiken prägt und wie sich damit eine deutlich erkennbare pädagogische Praxis der Unternehmensberatungen institutionalisiert.

## 8 Fazit: Professionalität in der Existenzgründungsberatung?

Die qualitative Rekonstruktion der subjektivierten Strukturen von BeraterInnen erlaubte einen vertieften Einblick in die pädagogische Praxis der Existenzgründungsberatung. Durch die doppelte Kontrastierung konnte dabei sowohl die Spezifik als auch die Bandbreite pädagogischer Praxisformen an drei unterschiedlichen, in den vorangegangenen Analysen bereits herausgearbeiteten Positionen im Feld in den Blick kommen. Abschließend sollen nun diese pädagogischen Praxisformen von IHK, frauenspezifischer Beratung und Unternehmensberatung noch einmal zusammenfassend dargestellt werden, um auf dieser Grundlage dann wiederum das Feld der Existenzgründungsberatung als Ganzes in den Blick nehmen zu können: Welches gemeinsame Interesse und welche Illusio verbindet über alle Unterschiede der pädagogischen Praxisformen hinweg das Feld der Existenzgründungsberatung? Wo verlaufen die zentralen Differenz- und zugleich Konfliktlinien? Und schließlich: Welche (unterschiedlichen) Potenziale für pädagogische Professionalität werden vor diesem Hintergrund innerhalb des Feldes der Existenzgründungsberatung erkennbar?

### **Zur pädagogischen Praxis der Industrie- und Handelskammern**

Der behandelte Kernfall Herr Schmidt stellt sich vor dem Hintergrund der Ergebnisse aus der quantitativen Analyse zunächst durchaus als typischer Existenzgründungsberater im institutionellen Kontext der IHK dar: Ein ausgeprägtes Selbstverständnis als Fachberater und die Dominanz autoritativer Vorgehensweisen verbinden sich mit dem Verweis auf die Bedeutung betriebswirtschaftlicher Expertise als Grundlage für eine fachliche Prüfung der Gründungsprojekte und die Identifikation von Defiziten, die im Rahmen der Beratung bearbeitet werden müssen. Dabei zeigte sich durchaus ein explizit pädagogischer Anspruch, die Gründerinnen sollen in der Beratung lernen, wie man (richtig) gründet. Zugleich konnte anhand dieses Falles aber auch verdeutlicht werden, dass es für ihn zur alltäglichen Herausforderung wird, diesen Anspruch in einer maßgeblich auf die defizitorientierten Vermittlung von Wissen ausgerichteten Praxis tatsächlich einzulösen.

Denn in der Fallrekonstruktion zeigt sich, dass für Herrn Schmidt die (nicht gelingende) Aneignung dieses Wissens durch die GründerInnen zwar als potenzielles Problem seiner Beratung im Raume steht, er dieses aber reflexiv nicht hinreichend einholen und dementsprechend auch keine zielführende Vorstellung davon entwickeln kann, wie er diese Aneignungsprozesse in seiner pädagogischen Pra-

xis gezielt unterstützen könnte. In seiner metaphorischen Gegenüberstellung von ‚Technik‘ und ‚Atmosphäre‘ dokumentiert sich deutlich das Fehlen grundlegender theoretisch-begrifflicher Instrumente, die nötig wären, um seine Beratungspraxis auch als eine pädagogische begreifen und schließlich gestalten zu können. So bleibt es bei einer Praxis des „Schubsens“, die sich aber der Aufnahme und Umsetzung dieses Impulses durch die GründerInnen nicht hinreichend versichern kann.

Während der Begriff der Atmosphäre ihm dabei sozusagen als Hilfskonstruktion dient, um eine aneignungsförderliche Gestaltung des Beratungssettings zu kennzeichnen, erfüllt der Begriff der „sozialen Kompetenz“ diese Funktion für ihn in Bezug auf das dafür notwendige Können. Die maßgeblich auf seinen Erfahrungen als Tanzlehrer beruhende Fähigkeit, das zu vermittelnde Wissen nicht zu „trocken“ zu präsentieren und hin und wieder einen „lockeren Spruch“ einzuflechten, ermöglicht es ihm, zumindest das „Einschlafen“ seiner KlientInnen zu verhindern, also zunächst eine generelle Aneignungsbereitschaft abzusichern. Er integriert aber auch beraterische Vorgehensweisen, die im Rahmen von Weiterbildungen vermittelt wurden. Doch ist ihm dies vor dem Hintergrund einer fehlenden pädagogischen Ausbildung wiederum nur in einer ‚technischen‘ Weise möglich, so z.B. indem er bestimmte Gesprächstechniken in seine Beratung einbaut. Daraus resultiert letztlich eine mit dem Hinweis auf die betriebswirtschaftliche Fachsozialisation verbundene Begrenzung seiner pädagogischen Praxis: „Kaufleute beraten halt eher technisch“.

Anhand des Kontrastierungsfalles Frau Lehmann konnte gezeigt werden, dass sich in der pädagogischen Praxisformen der Existenzgründungsberatung der IHK durchaus auch andere Aspekte verwirklichen können: Als Frau und Sozialwissenschaftlerin repräsentiert sie nicht nur eine quantitativ seltener innerhalb der IHK-Gründungsberatung anzutreffende Gruppe, damit korrespondieren auch anders gelagerte beratungsbezogene Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster. Erstens konnte gezeigt werden, dass Frau Lehmann deutlich stärker die gesellschaftlichen und sozialen Bedingungen von Existenzgründung, ihrer politischen Förderung und schließlich auch der eigenen Existenzgründungsberatung reflektiert. Zweitens nimmt sie auf dieser Grundlage auch eine stärker holistische Perspektive in der Beratung ein, die in größerem Maße die soziomateriellen Hintergründe und biografischen Erfahrungen der GründerInnen thematisiert und deren Auswirkungen auf den Gründungsprozess zu adressieren versucht.

Dabei bleibt der auch bei Herrn Schmidt vorgefundene Anspruch einer betriebswirtschaftlichen Prüfung der Gründungsprojekte und einer auf dieser Grundlage sich vollziehenden Diagnose der Defizite, die durch Lernprozesse bearbeitet werden müssen grundsätzlich erhalten, paart sich aber mit der Möglichkeit zur Reflexion der unterschiedlichen psychosozialen Bedingungen der Aneignung dieses Wissens und einer Beratungspraxis, die (insbesondere im Problemfall) diese Aneignungsbedingungen auch prioritär zu bearbeiten versucht. So stellt aber auch für Frau Lehmann die betriebswirtschaftliche Expertise und die Form der Fachberatung explizit den Kern der Existenzgründungsberatung bei der IHK dar.

Die IHK nimmt im Feld der Existenzgründungsberatung eine wohl etablierte

und starke Position ein, wie sich schon in der historisch-genetischen Analyse abzeichnete. Sie stellt insgesamt eine umfangreiche Infrastruktur zur Verfügung, verfügt über verschiedenste Bildungsangebote, die auch für die Existenzgründungsberatung nutzbar gemacht werden können, wobei sich sogar eine Art von curricularisierter GründerInnenausbildung abzeichnet. Zugleich nimmt sie – wie im Rahmen der quantitativen Analyse gezeigt werden konnte – innerhalb des Feldes eine Mittelposition zwischen dem staatlich und dem unternehmerisch akzentuierten Pol des Feldes ein. Diese Position kommt auch in den Wahrnehmungsstrukturen beider BeraterInnen zum Ausdruck, für die einerseits die öffentlichen Einrichtungen, andererseits die Unternehmensberatung wichtige Bezugs- und Abgrenzungshorizonte darstellen.

Gemein ist beiden Fällen die sehr deutliche Abgrenzung gegenüber Politik, Administration und Behördlichkeit: Dass sie oftmals (aus ihrer Sicht: fälschlich) dieser Sphäre zugerechnet werden, wird als gewichtige Hypothek für ihre Beratung beschrieben, weil die GründerInnen auf der Grundlage dieser Wahrnehmung eine andere Praxis erwarten und dies umfangreichere Aushandlungsprozesse gerade zu Beginn der Beratung erfordert. Auf der anderen Seite stehen die Unternehmensberatungen als Bezugsdimension, die im Falle von Herrn Schmidt sehr positiv besetzt sind, weil sich dort eine prozessuale Begleitung von Existenzgründungen vollziehen kann, die er als Ideal konstruiert, die zugleich aber strukturell verwehrt bleibt. Auch bei Frau Lehmann stellen die Unternehmensberatungen einen wichtigen Bezugspunkt dar, werden aber im Gegensatz zu Herrn Schmidt eher kritisch betrachtet, indem ihnen ein bisweilen eher am Eigennutz orientiertes Handeln unterstellt wird. Ihren positiven Bezugshorizont verortet sie deshalb kongruent zu ihren beratungsbezogenen Orientierungsmustern stärker im institutionellen Kontext der frauenspezifischen Beratung.

### **Zur pädagogischen Praxis der frauenspezifischen Beratungseinrichtungen**

Frau Linden und ihre Einrichtung repräsentieren sehr klar die in der historisch-genetischen Analyse herausgearbeitete Tradition der frauenspezifischen Beratung: Schon in ihrer Eingangserzählung grenzt sie sich von der „klassischen“ Existenzgründungsberatung ab und konstruiert damit zugleich die eigene pädagogische Praxis als eine alternative. Tatsächlich zeigt sich deutlich, dass hier nicht eine Fachberatung zum Thema Existenzgründung im Zentrum steht, der primäre Bezugshorizont ist vielmehr ‚die Frau‘ im Erwerbsleben. Die Existenzgründungsberatung bettet sich hier ein in die umfassendere Bearbeitung problematischer Verläufe weiblicher (Erwerbs-)Biografien.

Dementsprechend institutionalisiert sich an dieser Position im Feld auch eine pädagogische Praxisform, die sich etwa von jener der IHK deutlich unterscheidet: Die Existenzgründung wird hier nicht vornehmlich als betriebswirtschaftliches Problem verhandelt, sondern vor allem als eine biografische Transition der Gründerin, die eine umfassende Veränderung ihrer Lebensumstände bedeutet und ihr damit eine persönliche Veränderung abverlangt bzw. ermöglicht. In der pädago-

gischen Praxis der frauenspezifischen Beratungseinrichtungen wird die Existenzgründung also im Sinne von Fritzsche et al. (2006) als „biographische Chance“ verstanden, die nicht nur Lern-, sondern auch umfassendere Bildungsprozesse anzuregen vermag.

Wie gezeigt wurde, widmet sich die Beratung von Frau Linden diesen biografischen Potenzialen, wobei sie sowohl als Chance für die persönliche Weiterentwicklung als auch hinsichtlich der damit zumeist einhergehenden Unsicherheiten und Irritationen bearbeitet wird. Entsprechend stehen facilitative Vorgehensweisen im Vordergrund, im Fall von Frau Linden konnten „Zuhören“, „Zeit lassen“ und „Vernetzen“ als zentrale Motive herausgearbeitet werden. Es konnte ebenfalls gezeigt werden, dass Frau Linden nicht nur den Gründungsprozess und die sozio-biografische Situation der Gründerinnen, sondern auch den Beratungsprozess und ihr eigenes Vorgehen immer wieder auf der Grundlage ihrer sozialpädagogischen Ausbildung reflektiert; Antinomien professionellen pädagogischen Handelns wie etwa zwischen Zuwarten und Eingreifen, zwischen Nähe und Distanz bilden dabei wichtige Kategorien.

Mit Frau Ipsch wurde ein Kontrastierungsfall gewählt, der sehr deutlich vom Kernfall Frau Linden abweicht: Zwar ist auch hier die Existenzgründungsberatung sehr stark auf die Begleitung eines persönlichen Entwicklungsprozess im Zusammenhang mit Gründung ausgerichtet, ihre Beratung bezieht sich darauf aber in zweierlei Hinsicht anders: Erstens konnte gezeigt werden, dass der pädagogischen Praxis von Frau Ipsch ein definiertes Ziel biografischer Entwicklungsprozesse zu Grunde liegt, das einem – relativ klassischen – UnternehmerInnenbild entspricht. Aus diesem leiten sich klar definierte Entwicklungsziele bzw. -defizite ab, die einer Bearbeitung bedürfen. Zweitens agiert Frau Ipsch dabei selbst vor allem als eine Fallmanagerin, die den Entwicklungsbedarf diagnostiziert und dessen Bearbeitungsprozess organisiert, die konkrete Bearbeitung spezifischer Probleme aber an ExpertInnen auslagert.

So lassen sich zwischen beiden BeraterInnen zwar vielfältige gemeinsame Motive feststellen, so z.B. die Orientierung auf die Biografie der GründerInnen, das Ziel, deren Selbstbewusstsein zu stärken und schließlich die Bedeutung von Netzwerken und gezielter Netzwerkarbeit für die Beratung. Doch vor dem unterschiedlichen fachlichen Hintergrund sowie der unterschiedlichen Entwicklungslinien in Ost- und Westdeutschland zeigen sich dann tiefe Differenzen: Eine im engeren Sinne *pädagogische* Praxis lässt sich bei Frau Ipsch im Gegensatz zu Frau Linden kaum feststellen, die Fallbearbeitung vollzieht sich maßgeblich in der Form von Fall-Management.

Im Feld der Existenzgründungsberatung nehmen die frauenspezifischen Beratungseinrichtungen eine Position ein, die vor dem Hintergrund der qualitativen Untersuchung zugleich als eine marginalisierte beschrieben werden muss: Im Fall von Frau Linden wird sehr deutlich, dass die Beratungseinrichtung in einer prekären Finanzierungssituation ist und ihr Fortbestehen offenbar zunehmend ungewiss erscheint. Ausdruck für eine beherrschte Position im Feld ist es auch, dass dort offiziell gar keine Existenzgründungsberatung mehr angeboten werden „darf“ – zu-

mindest keine „klassische“. Frau Linden bezieht sich aktiv auf diese Position und betont, dass sie gar nicht im Zentrum stehen wolle. Ihre Beratungspraxis grenzt sie sehr bewusst insbesondere gegenüber der etablierten IHK ab. Inwieweit sich hier eine erfolgsträchtige häretische Strategie zeigt bleibt jedoch äußerst fraglich: Mit der impliziten Anerkennung, die sie der etablierten Praxis mit dem Label der 'klassischen Existenzgründungsberatung' beibringt, wird eine Relation praktisch perpetuiert, welche die Frauenberatung nicht nur als alternativ, sondern leider auch als randständig zementiert.

Frau Ipsch schildert hingegen ihr absolutes Unverständnis dafür, dass ihr Verein zwar im Bereich der ‚Frauenszene‘ gut integriert sei, nicht aber als Mitspieler in der regionalen ‚Gründungsszene‘ anerkannt wird. Im Gegensatz zu Frau Linden reagiert sie darauf aber nicht, indem sie diese Position symbolisch aufzuwerten sucht, sondern agiert auch an dieser Stelle als Unternehmerin, indem sie zu verbessernde Defizite in der Öffentlichkeitsarbeit des Vereins ableitet.

### **Zur pädagogischen Praxis der Unternehmensberatungen**

Als angestammter Ort unternehmerischer Orientierungen im Feld der Existenzgründungsberatung kann die Unternehmensberatung gelten: Fast alle in der quantitativen Erhebung befragten BeraterInnen aus diesem institutionellen Kontext haben selbst schon einmal ein Unternehmen gegründet bzw. sind aktuell unternehmerisch tätig. Doch resultiert daraus keineswegs eine Form der Beratung, die lediglich die eigenen unternehmerischen Erfahrungen und Kenntnisse als relevant erachtet und vornehmlich dieses Erfahrungswissen an GründerInnen weitergibt. Mit dem institutionellen Kontext der Unternehmensberatung konnte vielmehr bereits in der quantitativen Untersuchung der Begriff des Coachings assoziiert werden, der sich auch in der Rekonstruktion des qualitativen Materials als bedeutsam gezeigt hat.

Herr Wenzel nutzt diesen Begriff häufig zusammen mit vielfältigen Metaphern aus dem Bereich des Sports zur Charakterisierung seiner Beratung: Es konnte gezeigt werden, dass damit eine pädagogische Praxisform gekennzeichnet wird, die zunächst mit der Frauenberatung gemein hat, dass sie sich auf einen (längerfristigen) Entwicklungsprozess bezieht. In der Unternehmensberatung steht dabei aber – entsprechend ihre mittleren Verortung auf der vertikalen Achse zwischen Sach- und Personenorientierung – nicht primär eine biografische Entwicklung der GründerInnen im Vordergrund, vielmehr richtet sich die Beratung auf die Unterstützung einer verschränkten Entwicklung von GründerIn und Gründungsprojekt. Diese stellt sich immer als eine zielgerichtete schon allein insofern dar, als sie stetige Verbesserung und Leistungssteigerung zum Ziel hat. In vielen zentralen Motiven spiegelt sich dabei das Schumpetersche Bild des Entrepreneurs wider und insgesamt entsteht so der Eindruck, dass es in der Existenzgründungsberatung der Unternehmensberatungen um nicht weniger geht, als UnternehmerInnen zu ‚machen‘.

Die hier institutionalisierte pädagogische Praxisform stellt sich als eine ver-

gleichsweise intensive und auf einen längeren Zeitraum hin angelegte Begleitung dieser unternehmerischen Entwicklung dar, die GründerInnen und ihre Projekte gewinnen vor diesem Hintergrund echten Fallcharakter. Schon die quantitativen Ergebnisse konnten zeigen, dass hier keine klare einseitige Dominanz autoritativer oder facilitativer Vorgehensweisen besteht. In der qualitativen Rekonstruktion konkretisierte sich dieser Eindruck dahingehend, dass sehr unterschiedliche Facetten im Beratungsprozess mit je eigenen Zugängen bearbeitet werden: Auf der Grundlage einer stetigen Evaluation des ‚Trainingsfortschritts‘ besteht eine zentrale Leistung der beraterischen Praxis darin, zur richtigen Zeit die richtige Intervention zu wählen. Diese zentrale Leistung basiert (zumindest bei Herrn Wenzel und ebenfalls in großer Analogie zum Coach im Sport) nicht auf einer fachlich fundierten pädagogischen Reflexion, sondern ist stark mit Erfahrung und ‚Fingerspitzengefühl‘ verbunden. So verwahrt sich Herr Wenzel auch explizit dagegen, dass Theorien oder Methoden die Beratung ‚technologisch‘ bestimmen, wie er anhand der Gegenüberstellung von ‚Fahren nach Verkehrsregeln‘ und ‚Fahren unter Beachtung der Verkehrsregeln‘ verdeutlicht.

Gleichzeitig misst Herr Wenzel der betriebswirtschaftlichen Ausbildung durchaus eine hohe Bedeutung für die Beratung bei, doch kommt diese auf andere Weise als z.B. bei Herrn Schmidt ins Spiel: Im Vordergrund steht hier nicht ein substanzieller Wissensvorrat, der als Expertise eingebracht wird, sondern eine bestimmte Art des Denkens. Diese konnte näher charakterisiert werden als eine stark empirisch-analytische akzentuierte Befähigung, die Realität nüchtern-kritisch untersuchen, dabei unterschiedliche „Parameter“ in ihrer Bedeutung erkennen und diese zueinander in Beziehung setzen zu können. Die pädagogische Praxis wird hierdurch in besonderer Weise bestimmt, denn auch auf Seiten der GründerInnen beschränkt sich der Anspruch nicht darauf, dass sie sich bestimmte Wissensbestände aneignen, vielmehr sollen auch sie diese (unternehmerische) Denkweise ausbilden. Die stetige Evaluation des Trainingsfortschritts beinhaltet daher auch eine ständige Überprüfung der Aneignungsleistung und eine darauf beruhende Anpassung der Vermittlungsstrategien.

Frau Töpfer weist in vielen Punkten starke Gemeinsamkeiten mit Herrn Wenzel auf, so betont auch sie die Bedeutung eines auf empirischen Fakten beruhenden analytischen Denkens, eine Gründung müsse man „ausrechnen“ können. Zugleich zeigt sich aber deutlich ihr fachlicher Hintergrund in der Sozialpädagogik: So betont sie wesentlich stärker als Herr Wenzel – auch unter Verweis auf die eigenen unternehmerischen Erfahrungen – die Existenzialität der Existenzgründung, also insbesondere die psychosozialen Belastungen, die sich im Prozess der Existenzgründung für die GründerInnen ergeben können. In dieser Orientierung zeigen sich deutliche Ähnlichkeiten zum Fall Frau Linden ebenso wie zum Fall Frau Lehmann.

Die eigene unternehmerische Tätigkeit ist für die UnternehmensberaterInnen eine wichtige symbolische Kapitalie innerhalb des Feldes der Existenzgründungsberatung: Die schon in der quantitativen Analyse herausgearbeitete Konfliktlinie zwischen dem unternehmerischen und dem staatlichen Pol findet sich als prakti-



sche Abgrenzung auch im qualitativen Material. Die von Herrn Wenzel mehrfach bemühte Metapher des grünen Tisches verweist auf die Distanz der administrativen Sphäre zur Realität des wirtschaftlichen Feldes, als „Eunuchen“ in der „Sexualberatung“ spricht er ihnen jegliche relevante Erfahrungsgrundlage für die Existenzgründungsberatung ab. Dabei wird auch die IHK in Überbetonung ihres amtlichen bzw. bürokratischen Charakters dieser Sphäre zugerechnet und als negativer Abgrenzungshorizont genutzt.

Die eigene unternehmerische Tätigkeit bringt der Unternehmensberatung aber nicht nur ein höheres Maß an Glaubwürdigkeit in Bezug auf Existenzgründungsberatung ein. Zugleich bestimmt die marktförmige Organisationsform die ‚objektiven Existenzbedingungen‘ an dieser Position im Feld: So wird in den Interviews auch deutlich, dass die Beratung von ExistenzgründerInnen ohne eine öffentliche Förderung wohl kaum sinnvoll angeboten werden könnte. Diese Situation beeinflusst dann auch unmittelbar die Beratungspraxis, indem sie de facto den Beratungsumfang vordefiniert und eine fallbezogene, bedarfsgerechte Beratung erschwert. Zugleich wird aber auch die Entscheidung über die Annahme oder Ablehnung eines Falles dadurch zu einem wichtigen Thema, das in keinem anderen der institutionellen Kontexte überhaupt aufgebracht wurde: Schon vor Beginn der eigentlichen Beratung vollzieht sich so eine Begutachtung der GründerInnen und ihrer Projekte unter der Frage, ob eine Beratung überhaupt – in unterschiedlichster Hinsicht – ‚lohnenswert‘ erscheint.

### **Illusio und Konfliktlinien**

Angeichts der festgestellten Heterogenität der Strukturen wie auch der pädagogischen Praxisformen im Feld der Existenzgründungsberatung stellt sich die Frage, worin eigentlich das gemeinsame Interesse dieser unterschiedlichen AkteurInnen liegt und inwiefern darin ein geteilter Glaube an den Wert des Spiels gründen kann. Dieses konstitutive Fundament des Feldes hat drei Ebenen: Erstens besteht eine basale Übereinkunft darin, dass Existenzgründung ein gesellschaftlich bedeutsamer Gegenstand ist. Die historisch-genetische Analyse hat gezeigt, wie sich unterschiedliche Deutungen von dieser gesellschaftlichen Relevanz des Gründungsgeschehens entwickelt haben, doch egal ob dieses vornehmlich als Motor volkswirtschaftlicher Entwicklung, als Durchsetzung alternativer Formen des Wirtschaftens oder als Mittel zur Schließung des Knowing-Doing-Gap betrachtet wird, letztlich drückt sich darin eingedenk aller Konjunkturen und Rezessionen eher eine zunehmende Bedeutungsaufladung im Entwicklungsverlauf aus. Auf dieser Grundlage können sich die AkteurInnen im Feld nicht nur als VerteterInnen partikularer Interessen, sondern als gesellschaftliche Agenten der Förderung des Gründungsgeschehens und mithin des Gemeinwohls begreifen.

Auf dieser basalen Ebene aufsetzend ist in der Auseinandersetzung mit Existenzgründung der Person des Gründers bzw. der Gründerin schon zu einem frühen Zeitpunkt besondere Aufmerksamkeit entgegengebracht worden. Was sich wohl am prägnantesten in der Figur des Entrepreneurs manifestiert hat, ist die Frage,

was eine Unternehmerin bzw. einen Unternehmer auszeichnet, auf der Grundlage welcher Persönlichkeitseigenschaften, Wissensbestände oder Kompetenzen jemand unternehmerisch tätig zu werden vermag. Selbst wenn in den Interviews das Thema ‚GründerInnenpersönlichkeit‘ bisweilen auch kritisch betrachtet wird, so wird dennoch nie die Bedeutung der persönlichen Eignung und Befähigung zur Gründung in Frage gestellt. Auch wenn gesetzliche Rahmenbedingungen, die Marktentwicklung, das Steuersystem etc. als bedeutsam für das Gründungsgeschehen insgesamt erkannt werden, braucht es dennoch konkrete Personen, die eine Existenzgründung nicht nur als Option in Erwägung ziehen, sondern auch tatsächlich unternehmerisch aktiv werden; dies wird zu einer wesentlichen Basis für die Existenzgründungsberatung.

Denn drittens beruht die gemeinsame Interessenkonstitution des Feldes darauf, dass die Beratung von Gründerinnen bzw. Gründungsinteressierten als wirksam betrachtet wird, also für alle AkteurInnen übereinstimmend ein geeignetes Mittel der Bearbeitung des gesellschaftlichen Problems der Existenzgründung darstellt, indem die (geeigneten) GründerInnen durch Beratung zu einer (gelingenden) Gründung befähigt werden. Jenseits der unterschiedlichen Auffassungen davon, in welcher Weise die Existenzgründungsberatung diesen Beitrag leisten sollte, konstituiert sich erst auf Grundlage der Annahme einer Wirksamkeit beraterischer Intervention das umkämpfte Interessenobjekt: Nur indem die Existenzgründungsberatung als grundsätzlich sinnvolle Form der Unterstützung von GründerInnen von allen AkteurInnen im Feld anerkannt wird, können sich Kämpfe um ihre legitime Form austragen.

In der quantitativen Analyse konnten zwei Dimensionen identifiziert werden, entlang derer diese Kämpfe innerhalb des Feldes verlaufen: Die erste Konfliktlinie verläuft zwischen der Existenzgründungsberatung als autoritativer Fachberatung und als facilitativer Prozessbegleitung. Wie gezeigt werden konnte, wird entlang dieser Dimension auch die Frage verhandelt, welche Wissensbestände für die Existenzgründungsberatung eigentlich von Wert sind. Mit der Vorstellung von Fachberatung korrespondiert eine ‚inhaltliche‘ Expertise im Bereich von Existenzgründung, kaufmännischem Wissen und unternehmerischem Handeln, die als Erklärungswissen in die Beratung eingebracht wird. Dem stehen Wissensbestände gegenüber, die eher als Reflexionswissen in Bezug auf den Gründungsprozess oder die Existenzgründungsberatung dienen. Vor diesem Hintergrund und aufgrund ihrer räumlichen Nähe zu BeraterInnen mit sozialwissenschaftlichen Studienhintergründen im Feld kann davon ausgegangen werden, dass es hierbei maßgeblich um Kompetenzen in Bezug auf das *Wie* der Beratung geht, während dem auf der anderen Seite dieser Dimension eher die Kompetenzen für das *Was* der Beratung gegenüberstehen.

Kapitaltheoretisch gesprochen geht es in dieser Dimension also letztlich um die Wertigkeit spezifischen kulturellen Kapitals im Feld der Existenzgründungsberatung und um dessen Anerkennung als *kaufmännische Expertise*. Diese Konfliktlinie tritt auch in den Ergebnissen der qualitativen Analyse deutlich hervor: Insbesondere die Kammern und die frauenspezifischen Beratungsstellen stehen sich hier

an den entgegengesetzten Polen gegenüber, wobei die eher prekäre Lage der frauenspezifischen Beratung im Gegensatz zur Etabliertheit der IHK im Feld auch als Beleg dafür dienen kann, dass die kaufmännische Expertise einen höheren symbolischen Wert für sich beanspruchen kann als das sozialwissenschaftliche Reflexionswissen.

Auf der zweiten Dimension stehen sich punktuell-informatorische und prozessual-entwicklungsfördernde Formen der Beratung gegenüber. Diese Dimension ist zugleich durch Institutionen repräsentiert, die einen staatlichen und einen unternehmerischen Pol abbilden. Damit stellt sich die Existenzgründungsberatung der Unternehmensberatungen nicht nur in Hinblick auf die unterstützte Entwicklung der GründerInnen als eine leistungsorientierte dar, sie muss sich selbst als eine Leistung am Markt platzieren, indem sie gleichsam intensivere und längerfristige Beratung anbietet als die punktuell-informatorische Leistung der staatlichen Einrichtungen. Nicht zuletzt gegenüber den GründerInnen muss dieser Leistungscharakter transparent werden: Der punktuell-informatorischen Beratung muss wahrnehmbar ein intensives Engagement für den einzelnen Fall gegenüberstehen.

Kapitaltheoretisch gewendet verweist diese Dimension also auf die Möglichkeit zu intensiveren Formen einer längerfristigen Begleitung der GründerInnen und damit letztlich auch auf den Umfang von Zeit- und Personalressourcen, die für jeden einzelnen Fall aufgewendet werden können. Diese *fallbezogene Beratungskapazität* ist im Feld stark umkämpft, einerseits zeigen sich Aneignungsstrategien, etwa indem regelmäßig gegen die institutionalisierte Beschränkung auf einen Beratungstermin bei der IHK verstoßen wird, andererseits aber auch Strategien symbolischer Abwertung, wenn Frau Lehmann für die Unternehmensberatungen in Frage stellt, inwieweit diese Ressource auch tatsächlich zu einer besseren Beratungsleistung führt.

Auf der Grundlage dieser kapitaltheoretischen Deutung der beiden in der Korrespondenzanalyse herausgearbeiteten Dimensionen kann abschließend eine Darstellung des Feldes der Existenzgründungsberatung anhand von Kapitalumfang und Kapitalstruktur erfolgen, die damit – analog zur Darstellung des sozialen Raums bei Bourdieu – die relationalen Positionen der Institutionen im Feld als ein Machtgefüge in den Blick nimmt.

## 8 Fazit: Professionalität in der Existenzgründungsberatung?

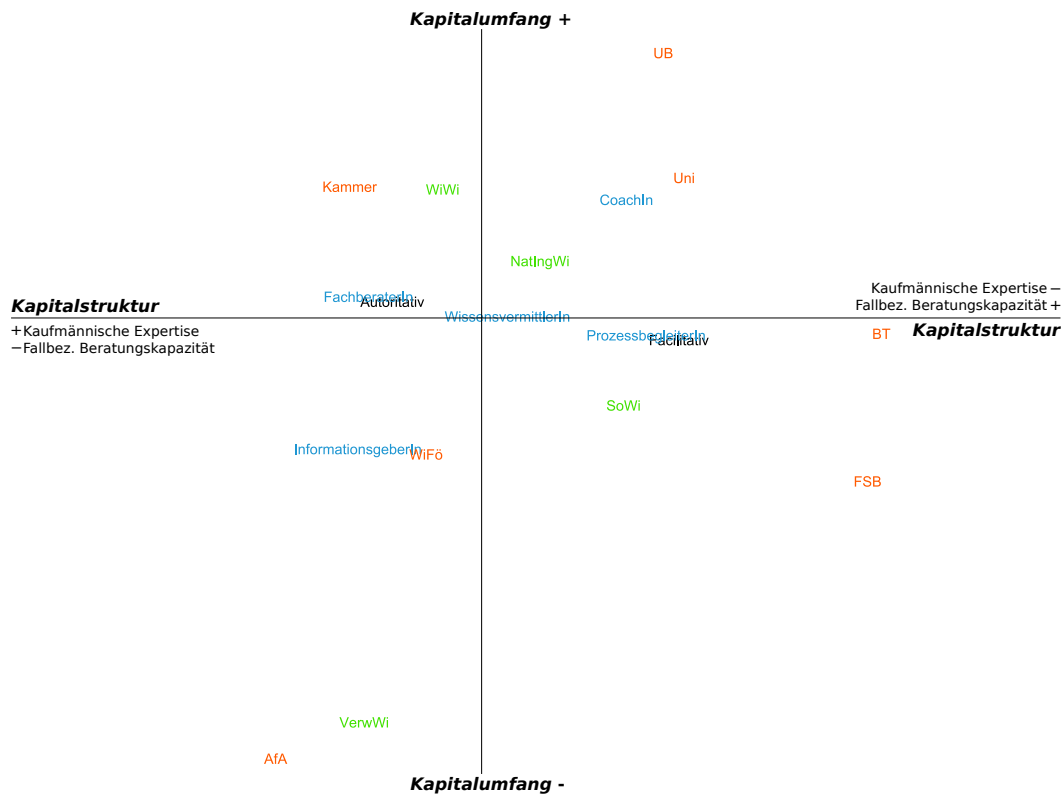


Abbildung 8.1: Das Feld der Existenzgründungsberatung (Quelle: Eigene Darstellung)

### Umkämpfte Professionalität in der Existenzgründungsberatung

Auf der Grundlage dieser zusammenfassenden Betrachtung des Feldes kann nun noch einmal die Frage nach pädagogischer Professionalität in der Existenzgründungsberatung aufgeworfen werden. Nimmt man die vertiefende Analyse der unterschiedlichen pädagogischen Praxisformen zum Ausgangspunkt dieser Betrachtung, so zeigt sich zunächst an keiner der untersuchten Positionen eine ausgeprägte und dezidiert erwachsenenpädagogische Professionalität. So könnte man sich durchaus dem Fazit von Cornelia Maier-Gutheil (2009) anschließen und der Existenzgründungsberatung vor allem Professionalisierungs*bedürftigkeit* bescheinigen.

Doch zielt die vorliegende Untersuchung und der ihr zugrunde liegende Zugang relationaler Professionalität nicht im Kern auf eine abschließend-summierende Beurteilung ab. Vielmehr versteht sich die vorliegende Untersuchung als eine systematische Erweiterung und Differenzierung der bisher erzielten erziehungswissenschaftlichen Befunde zur Existenzgründungsberatung. Während Fritzsche, Nohl und Schondelmaier die bildungsbezogene Bedeutsamkeit der Existenzgründung aufzeigen konnten und Maier-Gutheil die pädagogische Praxis der Existenzgründungsberatung in konkreten Interaktionssituationen detailliert rekonstruiert hat,

liegt der Schwerpunkt der hier vorgelegten Analyse darauf, die Unterschiedlichkeit pädagogischer Praxisformen innerhalb der Existenzgründungsberatung in den Blick zu nehmen, deren Zustandekommen vor dem Hintergrund der relationalen Strukturierung des Feldes nachvollziehen zu können und hieraus Erkenntnisse zur im Feld vorfindbaren Hervorbringung von Professionalität abzuleiten.

Das Kerninteresse der vorliegenden Untersuchung liegt also in der Rekonstruktion der positional differierten sozialen Bedingungen der Möglichkeit von pädagogischer Professionalität im Feld der Existenzgründungsberatung. Es konnte gezeigt werden, dass die Positionen im Feld maßgeblich durch die unterschiedlichen Institutionen, die sich im Rahmen der Entwicklung des Feldes herausgebildet haben, repräsentiert werden und dass sich zugleich auch bestimmte BeraterInnen an diesen Positionen verorten. In diesen jeweils positional verfassten Strukturrelationen von Habitus und Feld institutionalisieren sich schließlich nicht nur unterschiedliche pädagogische Praxisformen, sondern auch unterschiedliche Potenziale für pädagogische Professionalität(en).

Im Sinne einer solchen differenzierten Bewertung der Chancen und Risiken pädagogischer Professionalität in der Existenzgründungsberatung lässt sich für die IHK festhalten, dass dort eigentlich sehr gute (infra-)strukturelle Bedingungen für eine professionelle pädagogische Beratung gegeben sind. Nicht nur ist die IHK bereits als Anbieter beruflicher Bildung etabliert, sie nutzt diese Strukturen auch dafür, eine systematisierte und mithin curricularisierte GründerInnenausbildung zu entwickeln. Auf dieser Grundlage könnte die persönliche Beratung dann als Angebot einer intensiven, explizit auch pädagogischen Begleitung der GründerInnen im Verlauf der Existenzgründung realisiert werden. Strukturell bleibt ihr dies jedoch aufgrund der spezifischen Logik des Feldes verwehrt: Die (verbotene) Konkurrenz zur ‚freien‘ Unternehmensberatung drängt sie in eine Rolle, in der die Existenzgründungsberatung auf eine eher punktuelle Arbeit mit den GründerInnen eingeschränkt wird, wodurch sie sich (wie auch in der Wahrnehmung sowohl der anderen AkteurInnen im Feld als auch der GründerInnen) in gewisser Weise dem Pol der punktuell-informatorischen Beratung durch die staatlichen Institutionen annähert.

Zugleich kann sie sich von jener Praxisform aber nur distinkt abgrenzen, indem die fachliche Expertise stark betont wird und sie vor allem die betriebswirtschaftliche Prüfung der Gründungsprojekte (auch im Sinne ihrer offiziellen Begutachtung) zum Kern ihrer Beratung macht. Durch die Betonung dieser fachlichen Expertenrolle manövriert sie sich wiederum in eine Lage, die es ihr verunmöglicht, stärker auch beratungsbezogene Expertise aufzubauen. Anhand des Kontrastierungsfalles Frau Lehmann ließ sich immerhin aufzeigen, dass auf der Grundlage anderer beraterischer Habitus an dieser Position auch eine deutlich reflektiertere (wenngleich nicht pädagogisch professionelle) Existenzgründungsberatung möglich wird. Doch obwohl den BeraterInnen selbst (zumindest diffus) bewusst ist, dass ihnen die für eine zielführende Begleitung der (ja durchaus angestrebten) Lernprozesse der GründerInnen notwendigen pädagogischen Kompetenzen fehlen, bedeutete deren Ausbau (z.B. durch die Beschäftigung grundständig pädagogisch ausgebil-

deter MitarbeiterInnen) einen notwendigen Trade-off mit betriebswirtschaftlicher Expertise, der die Gefahr birgt, ihre Position im Feld deutlich zu schwächen.

Die Gegenposition der frauenspezifischen Beratungseinrichtungen innerhalb des Feldes wird durch eine pädagogische Praxis bestimmt, die generell sehr viel stärker auf biografische Entwicklungen der Gründerinnen hin orientiert ist. Vor dem Hintergrund (problematischer) weiblicher Erwerbsbiografien wird die Existenzgründung nicht nur als notwendiger Lern- sondern als potenzialreicher Bildungsanlass bearbeitet. Im Falle von Frau Linden zeigen sich dabei sehr deutlich Potenziale (sozial-)pädagogischer Professionalität, die – wie im starken Kontrast zu Frau Ipsch ersichtlich wurde – maßgeblich auf ihrer fachlichen Ausbildung beruhen. Schon in der historischen Entwicklung dieser Position im Feld ist angelegt, dass sie sich explizit auch auf die individuelle Bearbeitung gesellschaftlicher Problemlagen bezieht und dementsprechend gerade für VertreterInnen der ‚sozialen Berufe‘ habituell hoch anschlussfähig ist.

Daraus resultiert symbolisch aber eine eher problematische Positionierung im Feld, indem die frauenspezifischen Beratungseinrichtungen ihre Expertise für weibliche Erwerbsbiografien nicht hinreichend gegenüber der fachlichen Expertise aufwerten können oder ihnen gar – wie im Falle von Frau Linden – ihre Expertise ‚offiziell‘ aberkannt wird. Ein solcher Entzug der Legitimation resultiert wiederum in einer insgesamt häufig prekären (Ressourcen-)Lage der frauenspezifischen Beratungseinrichtungen, die sich ihrerseits als struktureller Hemmschuh für die Möglichkeit pädagogischer Professionalität in der Beratungspraxis erweisen kann.

Die Unternehmensberatungen schließlich sind durch ihre Position im Feld strukturell darauf verwiesen, intensivere und begleitende Formen von Existenzgründungsberatung anzubieten. Wie gezeigt werden konnte, verbindet sich dabei die Unterstützung bei der Ausarbeitung des Gründungsprojekts mit der gezielten Stimulation und Begleitung eines persönlichen Entwicklungsprozess der GründerInnen, in dessen Verlauf sie sich unternehmerische Orientierungsmuster aneignen (sollen). Schon in der Angebotsform dieser ‚freien‘ Beratung deutet sich eine Nähe zum klassischen Professionsideal in freiberuflicher Organisation an, die stark einzelfallbezogene Beratungsarbeit und die sich aus der jeweiligen Fallogik heraus ableitende Bearbeitungsweise spricht zumindest für eine professionalisierungsbedürftige pädagogische Praxisform an dieser Position innerhalb des Feldes.

Indem hier gleichermaßen fachliche Expertise wie beraterische Expertise erforderlich sind, wird für die Möglichkeit von Professionalität an dieser Position in besonderer Weise relevant, welche BeraterInnen sich hier verorten. Die marktliche Organisation der Unternehmensberatung zeigt sich zunächst offen für BeraterInnen unterschiedlichster fachlicher Provenienz: Herr Wenzel kann hier stellvertretend für den Typus des betriebswirtschaftlich ausgebildeten Beraters gelten, der die pädagogischen Anforderungen seiner Beratungspraxis durch eine eigentümliche Mischung aus einer empirisch-analytischen Denkweise und ‚Fingerspitzengefühl‘ erfüllt – wobei davon ausgegangen werden kann, dass hierbei insbesondere Erfahrungswissensbestände (als Unternehmer ebenso wie als Berater) eine zentrale Rolle spielen. Am Kontrastierungsfall Frau Töpfer konnte hingegen gezeigt

werden, dass sich auf der Grundlage einer grundständigen pädagogische Ausbildung und dezidiert erwachsenenpädagogischer Berufserfahrung dem beraterischen Fingerspitzengefühl eine fachliche Fundierung hinzufügen lässt, welche das pädagogische Reflexionspotenzial deutlich stärkt.

So zeigt sich, wie aus diesen unterschiedlichen Relationen objektiver Strukturen des Feldes und inkorporierter Strukturen der Akteure nicht nur unterschiedliche pädagogische Praxisformen hervorgehen, sondern dass sich an diese Strukturrelationen auch je spezifische Potenziale und Hemmnisse für die Möglichkeit einer professionellen Qualität dieser Praxis ableiten. Gleichzeitig zeigte sich aber auch, dass sich im Feld der Existenzgründungsberatung nicht zuletzt vor dem Hintergrund seiner zentralen Konfliktlinien bislang an keiner der untersuchten Positionen eine Strukturrelation institutionalisieren konnte, die eine professionelle erwachsenenpädagogische Praxis regelhaft erwarten lässt.

Die Fälle Frau Linden und Frau Töpfer erlauben als einzige grundständig pädagogisch ausgebildete BeraterInnen innerhalb der qualitativen Befragung immerhin einen Hinweis darauf, dass eine pädagogische Ausbildung dabei durchaus einen erkennbaren Unterschied macht. Dieser – aus fachlicher Sicht zunächst erfreuliche – Befund steht aber zugleich der Tatsache gegenüber, dass von den 624 in der quantitativen Erhebung befragten BeraterInnen nur drei Erziehungswissenschaft / Pädagogik als Studienfach und weitere acht Sozialarbeit / Sozialpädagogik / Sozialwesen als erstes Studienfach nannten. Es bleibt daher abschließend festzuhalten, dass große Potenziale darin liegen, die Existenzgründungsberatung nicht nur als erwachsenenpädagogischen Gegenstandsbereich, sondern auch als erwachsenenpädagogisches Handlungsfeld zu begreifen. Fraglos können PädagogInnen im Feld der Existenzgründungsberatung eine große Bereicherung darstellen.





## 9 Ausblick: Relationale Professionalität als Forschungsprogramm?

Die empirische Untersuchung des Feldes der Existenzgründungsberatung diene im Rahmen dieser Arbeit nicht nur dazu, einen Aufschluss über die dort vorfindbaren pädagogischen Praxisformen und die strukturellen Bedingungen der Möglichkeit pädagogischer Professionalität in diesem Feld zu erzielen. Vielmehr sollte sie auch als Anwendungs- und Erprobungsfall für den analytischen Zugang relationaler Professionalität dienen – so gilt es nun noch einmal in den Blick zu nehmen, was dieser Zugang vor dem Hintergrund der gemachten Erfahrungen auch für eine weitere Auseinandersetzung mit (erwachsenen-)pädagogischer Professionalität in anderen (erwachsenen-)pädagogischen Feldern leisten kann.

Den Ausgangspunkt für die Bemühung um einen ‚alternativen‘ Zugang zu pädagogischer Professionalität bildete die Feststellung einer doppelten Krise der Profession, weshalb an ihre Stelle professionelle Felder als Bezugshorizonte treten. Damit können auch jene gesellschaftlichen Bereiche (erwachsenen-)pädagogischer Praxis in den Blick genommen werden, in welchen sich keine eindeutige pädagogische Gegenstandsdefinition und klare Zuständigkeit pädagogischer Berufsgruppen abzeichnet. Der hier gewählte Zugang ermöglicht es, eingehend zu untersuchen, inwieweit sich dort tatsächlich pädagogische Praxisformen institutionalisieren können und was die strukturellen Bedingungen sind, unter denen sich dort pädagogische Professionalität einstellen kann.

Das Feld der Existenzgründungsberatung stellte insofern einen optimalen Erprobungsfall dar: Die gewählte empirische Umsetzung ermöglichte es, dessen historische Entwicklung, seine aktuelle Struktur und die Strukturen seiner AkteurInnen in den Blick zu nehmen und analytisch zueinander in Beziehung zu setzen. Für eine solche Analyse auf vorhandenes Datenmaterial aus einem anderen Projektkontext zurückzugreifen stellte eine gewisse Herausforderung dar: Insbesondere die quantitative Analyse hätte durch weitere Daten noch zusätzliche Möglichkeiten geboten, so z.B. durch die Erhebung von Daten, die als objektive Indikatoren für die Machtverhältnisse innerhalb des Feldes hätten dienen können.

Eine zweite Ableitung aus der vorliegenden Untersuchung für die empirische Realisation des Zugangs relationaler Professionalität könnte in der Berücksichtigung des ‚Publikums‘ liegen, das zwar konzeptionell eingeholt, empirisch aber leider nicht eigenständig untersucht wurde. So zeigten sich immerhin konkrete

Hinweise darauf, dass im Zusammenspiel der institutionalisierten Positionen im Feld und der habitualisierten Wahrnehmungsmuster der KlientInnen stets Erwartungshaltungen entstehen, die für die pädagogische Praxis relevant werden – so z.B. die Wahrnehmung der IHK als öffentlich-administrativer Institution, welche die Hervorbringung der pädagogischen Praxis in der Beratung in bestimmter Weise vorstrukturiert. Den in der vorliegenden Untersuchung zugrunde gelegten drei Momenten der Feldanalyse wäre daher im Rahmen ihrer Nutzung zur Analyse professioneller Felder ein viertes hinzuzufügen: Die Publikumsrolle könnte systematisch in die empirische Realisierung des Zugangs relationaler Professionalität einbezogen werden.

In der Analyse bestand eine Herausforderung darin, sich einerseits einer gegenstandstheoretischen Bestimmung pädagogischer Professionalität möglichst weitgehend zu enthalten und dennoch die pädagogischen Praxisformen hinsichtlich ihrer professionalitätsförderlichen Strukturen zu beschreiben. Die bereits im konzeptionellen Teil angeführte Bedeutung von gegenstandstheoretischen Zugängen zu pädagogischer Professionalität als komplementäre Ansätze zu dem hier vorgeschlagenen Zugang zeigt sich deutlich in der durchgeführten Analyse: Der Zugang relationaler Professionalität muss notwendig auf gegenstandstheoretische Bestimmungen in der Rekonstruktion pädagogischer Praxisformen zurückgreifen. Ein Vorteil des Zugangs zeigte sich aber darin, dass dann auch theoretisch sehr unterschiedlich gelagerte Konzepte sinnvoll nutzbar gemacht werden können.

Vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen kann der Zugang relationaler Professionalität eine Möglichkeit bieten, künftig auch andere erwachsenenpädagogische Felder zu erschließen. Als analytisches Instrumentarium ermöglicht er dabei eine systematisch vergleichende Untersuchungen unterschiedlicher erwachsenenpädagogischer Felder. Gerade auch über subdisziplinäre Grenzen hinweg wäre die vergleichende Erschließung professioneller pädagogischer Felder vielversprechend, insbesondere wenn es gelänge, damit Schritt für Schritt die soziale Topologie des pädagogischen Feldes insgesamt zu umreißen. In der Tradition der Praxeologie Bourdieus sollte sich der Nutzen des Zugangs relationaler Professionalität nicht nur auf den ‚reinen‘ wissenschaftlichen Erkenntnisfortschritt beschränken: Die auf diesem Wege gewonnenen Einsichten sind in besonderem Maße auch dazu geeignet, den pädagogischen PraktikerInnen als Grundlage einer Reflexion und Veränderung ihrer jeweiligen feldspezifischen Strukturbedingungen pädagogischer Professionalität zu dienen.

# Literaturverzeichnis

Alkemeyer, Thomas/Rieger-Ladich, Markus (2008): Symbolische Gewalt im pädagogischen Feld. Überlegungen zu einer Forschungsheuristik. In: Schmidt, Robert/Woltersdorff, Volker (Hrsg.): Symbolische Gewalt. Herrschaftsanalyse nach Pierre Bourdieu. Konstanz: UVK. S. 103–124.

Ameln, Falko von/Kramer, Josef/Stark, Heike (2009): Organisationsberatung beobachtet. Hidden agendas und blinde Flecke. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Arnold, Rolf/Faulstich, Peter/Mader, Wilhelm/Nuissl von Rhein, Ekkehard/Schlutz, Erhard (2003): Forschungsmemorandum für die Erwachsenenbildung. In: Erziehungswissenschaft 14, H. 26, S. 41–69.

Backhaus, Klaus/Erichson, Bernd/Weiber, Rolf (2015): Fortgeschrittene Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung. 3., überarb. u. aktual. Aufl. Berlin: Gabler.

Baethge, Martin/Baethge-Kinsky, Volker (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31, H. 3, S. 461–472.

Bateson, Gregory (1985): Ökologie des Geistes. Anthropologische, psychologische, biologische und epistemologische Perspektiven. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Beck, Ulrich/Brater, Michael/Daheim, Hansjürgen (1980): Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Becker, Gary Stanley (1993): Der ökonomische Ansatz zur Erklärung menschlichen Verhaltens. 2. Auflage. Tübingen: Mohr.

Becker, Gerold/Bilstein, Johannes/Liebau, Eckart (1997): Räume bilden. Studien zur pädagogischen Topologie und Topographie. Seelze-Velber: Kallmeyer.

Becker-Lenz, Roland/Müller, Silke (2009): Der professionelle Habitus in der sozialen Arbeit. Grundlagen eines Professionsideals. Bern: Peter Lang.

Benner, Dietrich (1993): Die Pädagogik Herbarts. Eine problemgeschichtliche Einführung in die Systematik neuzeitlicher Pädagogik. 2., überarb. Aufl. Weinheim, München: Juventa.

Benzécri, Jean-Paul (1992): Correspondence analysis handbook. New York: Marcel Dekker.

Berger, Peter L./Luckmann, Thomas (2007): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. 21. Auflage. Frankfurt a.M.: Fischer.

Bischoff, Harald/Damm, Diethelm (1985): Arbeitsplätze selber schaffen, finanzieren und behalten. München: Biederstein.

Bittlingmayer, Uwe H./Bauer, Ullrich (2009): Herrschaft (domination) und Macht (pouvoir). In: Fröhlich, Gerhard/Rehbein, Boike (Hrsg.): Bourdieu-Handbuch. Leben, Werk, Wirkung. Stuttgart, Weimar: J.B. Metzler. S. 119–124.

Blasius, Jörg (2001): Korrespondenzanalyse. München: Oldenbourg.

Blasius, Jörg/Winkler, Joachim (1989): Gibt es die Feinen Unterschiede"? Eine empirische Überprüfung der Bourdieu'schen Theorie. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 41, S. 72–94.

BMFSFJ (2002): 12 Diskussionspunkte zur Förderung einer gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen bei Unternehmensnachfolge und Existenzgründung. Bonn.

Bogenhold, Dieter (1987): Der Gründerboom. Realität und Mythos der neuen Selbständigkeit. Frankfurt a. M., New York: Campus.

Bohnsack, Ralf (2003): Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden. 5. Auflage. Opladen: Leske + Budrich.

Bohnsack, Ralf/Nentwig-Gesemann, Iris/Nohl, Arnd-Michael (Hrsg.) (2001): Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Opladen: Leske + Budrich.

Bongaerts, Gregor (2008): Verdrängungen des Ökonomischen. Bourdieus Theorie der Moderne. Bielefeld: Transcript.

Boudon, Raymond (1980): Die Logik des gesellschaftlichen Handelns. Eine Einführung in die soziologische Denk- und Arbeitsweise. Neuwied: Luchterhand.

Bourdieu, Pierre (1974): Zur Soziologie der symbolischen Formen. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. Göttingen: Otto Schwartz & Co. S. 183–198.

Bourdieu, Pierre (1985): Sozialer Raum und "Klassen". Leçon sur la leçon. Zwei Vorlesungen. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Bourdieu, Pierre (1987): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Bourdieu, Pierre (1992a): Die verborgenen Mechanismen der Macht. Hamburg: VSA.

Bourdieu, Pierre (1992b): Homo academicus. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Bourdieu, Pierre (1992c): Rede und Antwort. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Bourdieu, Pierre (1993): Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Bourdieu, Pierre (1998a): Das ökonomische Feld. In: Der Einzige und sein Eigenheim. Hamburg: VSA. S. 162–204.

Bourdieu, Pierre (1998b): Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Bourdieu, Pierre (1999): Narzißtische Reflexivität und wissenschaftliche Reflexivität. In: Berg, Eberhard/Fuchs, Martin (Hrsg.): Kultur, soziale Praxis, Text.

Die Krise der ethnographischen Repräsentation. 3. Auflage. Frankfurt a.M.: Suhrkamp. S. 365–374.

Bourdieu, Pierre (2000): Das religiöse Feld. Texte zur Ökonomie des Heilsgeschehens. Konstanz: UVK.

Bourdieu, Pierre (2001a): Das politische Feld. Zur Kritik der politischen Vernunft. Konstanz: UVK.

Bourdieu, Pierre (2001b): Die Regeln der Kunst. Genese und Struktur des literarischen Feldes. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Bourdieu, Pierre (2004a): Historische und soziale Voraussetzungen des modernen Sports. In: Soziologische Fragen. Frankfurt a.M.: Suhrkamp. S. 165–186.

Bourdieu, Pierre (2004b): Über einige Eigenschaften von Feldern. In: Soziologische Fragen. Frankfurt a.M.: Suhrkamp. S. 107–114.

Bourdieu, Pierre (2005): Das Elend der Welt. Gekürzte Studienausgabe. Konstanz: UVK.

Bourdieu, Pierre (2009): Entwurf einer Theorie der Praxis auf der ethnologischen Grundlage der kabyllischen Gesellschaft. 2. Auflage. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Bourdieu, Pierre (2014): The Social Structures of the Economy. Cambridge: Polity Press.

Bourdieu, Pierre/Steinrück, Margareta (1998): Der Einzige und sein Eigenheim. Hamburg: VSA.

Bourdieu, Pierre/Wacquant, Loïc J. D. (2006): Reflexive Anthropologie. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Brake, Anna/Weber, Susanne Maria (2006): Antrag auf Förderung des Projekts "Entrepreneuresse".

Brater, Michael/Linding, Reinhard/Maurus, Anna (1993): Ausgründungen aus Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, H. 173, S. 7–157.

Braun, Beate/Hengst, Janine/Petersohn, Ingmar (2008): Existenzgründung in der Weiterbildung. Orientierung für den Brancheneinstieg. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Bröckling, Ulrich (2009): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. 3. Auflage. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Büchner, Peter/Brake, Anna (2006): Bildungsort Familie. Transmission von Bildung und Kultur im Alltag von Mehrgenerationenfamilien. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bührmann, Andrea D./Hansen, Karin (2007): Die Erosion des Normalunternehmertums als Chance für eine notwendige Entrepreneurial Diversity. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis 30, H. 1, S. 69–84.

Bundesagentur für Arbeit: „Entwicklung der Arbeitslosenquoten in Deutschland“. [http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000000/html/start/gif/b\\_aloq\\_zr.shtml](http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000000/html/start/gif/b_aloq_zr.shtml) (Abfrage 20.03.2012).

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung [BLK] (1973): Bildungsgesamtplan. Stuttgart: Klett.

Buschmeyer, Herman (1987): Die Theorie des kommunikativen Handelns von Jürgen Habermas als eine mögliche Grundlage einer Theorie professionellen pädagogischen Handelns in der Erwachsenenbildung. In: Harney, Klaus/Jütting, Dieter/Koring, Bernhard (Hrsg.): Professionalisierung der Erwachsenenbildung. Fallstudien, Materialien, Forschungsstrategien. Frankfurt a.M., Bern, New York, Paris: Peter Lang. S. 188–209.

Butterwegge, Christoph/Lösch, Bettina/Ptak, Ralf (2008): Kritik des Neoliberalismus. 2., verb. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Caliendo, Marco/Künn, Steffen/Wießner, Frank (2009): Ich-AG und Überbrückungsgeld: Erfolgsgeschichte mit zu frühem Ende. Nürnberg.

Carr-Saunders, Alexander Morris/Wilson, Paul Alexander (1933): The Professions. Oxford: Clarendon Press.

Cassirer, Ernst (1910): Substanzbegriff und Funktionsbegriff. Untersuchungen über die Grundfragen der Erkenntniskritik. Berlin: Bruno Cassirer.

Combe, Arno/Helsper, Werner (Hrsg.) (1996): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Costa, Arthur L./Kallick, Bena (1993): Through the Lens of a Critical Friend. In: Educational Leadership 51, H. 2, S. 49–51.

Dederichs, Andrea Maria/Florian, Michael (2004): Felder, Organisationen und Akteure - eine organisationssoziologische Skizze. In: Ebrecht, Jörg/Hillebrandt, Frank (Hrsg.): Bourdieus Theorie der Praxis. Erklärungskraft - Anwendung - Perspektiven. 2., durchges. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 69–96.

Demszky von der Hagen, Alma/Voß, G. Günter (2010): Beruf und Profession. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 751–803.

Derichs-Kunstmann, Karin/Faulstich, Peter/Tippelt, Rudolf (Hrsg.) (1997): Enttraditionalisierung der Erwachsenenbildung. Dokumentation der Jahrestagung 1996 der Kommission Erwachsenenbildung der DGfE. Frankfurt a.M.: DIE.

Deutscher Ausschuss für das Erziehungs- und Bildungswesen (1960): Zur Situation und Aufgabe der deutschen Erwachsenenbildung. Stuttgart: Klett. Deutscher Bildungsrat (1970): Strukturplan für das Bildungswesen. Empfehlungen der Bildungskommission. Verabschiedet auf der 27. Sitzung der Bildungskommission am 13. Februar 1970. Bonn.

Deutscher Handwerkskammertag (o.J.): „Betriebsentwicklung im deutschen Handwerk“. [http://www.zdh.de/fileadmin/user\\_upload/daten-fakten/statistik/zeitreihen/2008/Grafik-5-HW-08.pdf](http://www.zdh.de/fileadmin/user_upload/daten-fakten/statistik/zeitreihen/2008/Grafik-5-HW-08.pdf) (Abfrage 21.05.2013).

Dewe, Bernd (2005): Der Professionalitätsanspruch der Weiterbildung im Spannungsfeld zwischen Managerialismus, evidenzbasierter Praxis und Teilnehmerverpflichtung. In: Report 28, H. 4, S. 9–18.

Dewe, Bernd/Ferchhoff, Wilfried/Radtke, Frank-Olaf (1992a): Das Professionswissen von Pädagogen. Ein wissenstheoretischer Rekonstruktionsversuch. In: Dewe, Bernd/Ferchhoff, Wilfried/Radtke, Frank-Olaf (Hrsg.): Erziehen als Profession. Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Opladen: Leske

+ Budrich. S. 70–91.

Dewe, Bernd/Ferchhoff, Wilfried/Radtke, Frank-Olaf (Hrsg.) (1992b): Erziehen als Profession. Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Opladen: Leske + Budrich.

Dewe, Bernd/Radtke, Frank-Olaf (1991): Was wissen Pädagogen über ihr Können? Professionstheoretische Überlegungen zum Theorie-Praxis-Problem in der Pädagogik. In: Oelkers, Jürgen/Tenorth, H. -Elmar (Hrsg.): Pädagogisches Wissen. Weinheim: Beltz. S. 143–162.

Dewe, Bernd/Wiesner, Giesela/Wittpoth, Jürgen (Hrsg.) (2002): Professionswissen und erwachsenenpädagogisches Handeln. Dokumentation der Jahrestagung 2001 der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Bielefeld: W. Bertelsmann. DGfE (Hrsg.) (2008): Kerncurriculum Erziehungswissenschaft. Empfehlungen der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE). Opladen, Farmington Hills: Barbara Budrich.

DIHK (o.J.): „Wie viele registrierte Mitglieder hatte die IHK?“. <http://www.dihk.de/ihktransparent/tabellen/2-mitglieder> (Abfrage 21.05.2013).

DiMaggio, Paul J./Powell, Walter W. (2009): Das „stahlharte Gehäuse“ neu betrachtet: Institutionelle Isomorphie und kollektive Rationalität in organisationalen Feldern. In: Koch, Sascha/Schemmann, Michael (Hrsg.): Neo-Institutionalismus in der Erziehungswissenschaft. Grundlegende Texte und empirische Studien. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 57–84.

Durkheim, Emile (1992): Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Durkheim, Émile (1999): Die Regeln der soziologischen Methode. 4. Auflage. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Ebert, Jürgen (2010): Professioneller Habitus. Rahmenbedingungen der Aneignung im Studium der Sozialen Arbeit. In: Wilken, Udo/Thole, Werner (Hrsg.): Kulturen Sozialer Arbeit. Profession und Disziplin im gesellschaftlichen Wandel. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 198–207.

Elven, Julia (2010): Entrepreneurial Diversity oder unternehmerische Ungleichheit? In: Der pädagogische Blick 18, H. 2, S. 95–105.

Elven, Julia/Schwarz, Jörg (i.E.): Praxistheoretische Grundlagen der Organisationspädagogik. In: Göhlich, Michael/Schröer, Andreas/Weber, Susanne Maria (Hrsg.): Handbuch Organisationspädagogik. Wiesbaden: Springer.

Elven, Julia/Schwarz, Jörg (2008): Gründungsberatung in Deutschland. Ergebnisse einer bundesweiten Online-Erhebung im Feld der Existenzgründungsberatung. Fulda.

Elven, Julia/Schwarz, Jörg (2016): Organisation, Lernen, Wandel: Konturierung einer praxeologischen Organisationspädagogik. In: Schröer, Andreas/Göhlich, Michael/Weber, Susanne Maria/Pätzold, Henning (Hrsg.): Organisation und Theorie. Wiesbaden: Springer VS. S. 75–84.

Elven, Julia/Weber, Susanne Maria (Hrsg.) (i.E.): Beratung in symbolischen Ordnungen. Emirbayer, Mustafa/Johnson, Victoria (2008): Bourdieu and organizational analysis. In: Theory and Society 37, H. 1, S. 1–44.

Faulstich, Peter (2007): Jenseits der „Lernenden Organisation“: Menschliches Lernen als Entwicklungsimpuls der Weiterbildung. In: Dollhausen, Karin/Nuissl von Rhein, Ekkehard (Hrsg.): *Bildungseinrichtungen als lernende Organisationen?* Befunde aus der Weiterbildung. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag. S. 57–74.

Faulstich, Peter/Graeßner, Gernot (2005): Studiengänge Erwachsenenbildung und Weiterbildung im Umbruch. In: *Bildung und Erziehung* 58, H. 2, S. 173–181.

Faulstich, Peter/Graeßner, Gernot (2006): Riskante Flexibilität - Situation und Perspektiven des Hauptfachs Erziehungs- und Bildungswissenschaft: Schwerpunkt Erwachsenenbildung. In: Kraul, Margret/Merkens, Hans/Tippelt, Rudolf (Hrsg.): *Datenreport Erziehungswissenschaft 2006*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 101–110.

Fink, Andrea (1990): Professionalisierung in der Erwachsenenbildung am Beispiel der Volkshochschulen. Darstellung der Diskussion auf der Grundlage der "Hessischen Blätter für Volksbildung" von 1960 bis heute. Diplomarbeit. Marburg.

Förderung der Existenzgründung im Handwerk. Vorschläge des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (1979). Bonn.

Foucault, Michel (2006a): *Die Geburt der Biopolitik*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Foucault, Michel (2006b): *Sicherheit, Territorium, Bevölkerung*. 4. Auflage. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Freidson, Eliot (1988): *Professional powers. A Study of the Institutionalization of Formal Knowledge*. Chicago: University of Chicago Press.

Freidson, Eliot (2001): *Professionalism. The third logic*. Cambridge: Polity Press.

Frese, Michael (Hrsg.) (1998): *Erfolgreiche Unternehmensgründer. Psychologische Analysen und praktische Anleitungen für Unternehmer in Ost- und Westdeutschland*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.

Frick, Siegfried/Lagemann, Bernhard/Rosenblatt, Bernhard von/Voelzkow, Helmut/Welter, Friederike (1998): *Möglichkeiten zur Verbesserung des Umfeldes für Existenzgründer und Selbständige. Wege zu einer neuen Kultur der Selbständigkeit*. Essen: Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI).

Friebertshäuser, Barbara (1992): *Übergangsphase Studienbeginn. Eine Feldstudie über Riten der Initiation in eine studentische Fachkultur*. Weinheim: Juventa.

Friebertshäuser, Barbara/Rieger-Ladich, Markus/Wigger, Lothar (Hrsg.) (2009): *Reflexive Erziehungswissenschaft. Forschungsperspektiven im Anschluss an Pierre Bourdieu*. 2., durchgesehene und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Fritzsche, Bettina/Nohl, Arnd-Michael/Schondelmayer, Anne-Christin (2006): *Biographische Chancen im Entrepreneurship*. Duisburg: WiKu.

Fröhlich, Gerhard/Rehbein, Boike (Hrsg.) (2009a): *Bourdieu-Handbuch. Leben, Werk, Wirkung*. Stuttgart, Weimar: J.B. Metzler.

Fröhlich, Gerhard/Rehbein, Boike (2009b): Die Rezeption Bourdieus im deutschsprachigen Raum. In: Fröhlich, Gerhard/Rehbein, Boike (Hrsg.): *Bourdieu-Handbuch. Leben, Werk, Wirkung*. Stuttgart, Weimar: J.B. Metzler. S. 381–386.



Fuchs-Heinritz, Werner/König, Alexandra (2005): Pierre Bourdieu. Eine Einführung. Konstanz: UVK.

Giddens, Anthony (1997): Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. 3. Aufl. Frankfurt a.M.: Campus.

Giesecke, Hermann (1987): Pädagogik als Beruf. Grundformen pädagogischen Handelns. Weinheim: Juventa.

Gieseke, Wiltrud (1988): Zu den Unwegsamkeiten der Professionalitätsentwicklung in der Erwachsenenbildung - Forschungsergebnisse zu einer inneren Bestandsaufnahme. In: Schlutz, Erhard/Siebert, Horst (Hrsg.): Ende der Professionalisierung? Die Arbeitssituation in der Erwachsenenbildung als Herausforderung für Studium, Fortbildung und Forschung. Bremen: Universität Bremen. S. 233–256.

Gieseke, Wiltrud (1989): Habitus von Erwachsenenbildnern. Eine qualitative Studie zur beruflichen Sozialisation. Oldenburg: Bibliotheks- und Informationssystem der Univ. Oldenburg.

Gieseke, Wiltrud (2008): Zwischen Verberuflichung und Professionalität: 50 Jahre Support für die Profession Erwachsenenbildung. In: Nuissl, Ekkehard (Hrsg.): 50 Jahre für die Erwachsenenbildung. Das DIE - Werden und Wirken eines wissenschaftlichen Serviceinstituts. Bielefeld: W. Bertelsmann. S. 45–62.

Gladis, Alois (1984): Existenzgründungen mit Bundesmitteln. Förderungsrichtlinien mit Erläuterungen. Rheinbach: Gladis.

Glynn, Dylan (2014): Correspondence analysis: Exploring data and identifying patterns. In: Glynn, Dylan/Robinson, Justyna A. (Hrsg.): Corpus methods for semantics. Quantitative studies in polysemy and synonymy. Amsterdam, Philadelphia: John Benjamins. S. 443–485.

Goode, William James (1972): Professionen und die Gesellschaft. Die Struktur ihrer Beziehungen. In: Luckmann, Thomas/Sprondel, Walter Michael (Hrsg.): Berufssoziologie. Köln: Kiepenheuer & Witsch. S. 157–167.

Greenacre, Michael J. (2007): Correspondence analysis in practice. 2. Auflage. Boca Raton: Chapman & Hall.

Greenacre, Michael J./Blasius, Jörg (Hrsg.) (2006): Multiple Correspondence Analysis and Related Methods. Boca Raton: Chapman & Hall.

Gross, Claudia (2003): Unternehmensberatung - auf dem Weg zur Profession? In: Soziale Welt.

Harney, Klaus/Jütting, Dieter/Koring, Bernhard (Hrsg.) (1987): Professionalisierung der Erwachsenenbildung. Fallstudien, Materialien, Forschungsstrategien. Frankfurt a.M., Bern, New York, Paris: Peter Lang.

Hasse, Raimund/Krücken, Georg (2005): Neo-Institutionalismus. 2., vollst. überarb. Aufl. Bielefeld: Transcript.

Häußling, Roger (2010): Relationale Soziologie. In: Stegbauer, Christian/Häußling, Roger (Hrsg.): Handbuch Netzwerkforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 63–87.

Hedström, Peter (2008): Anatomie des Sozialen. Prinzipien der analytischen Soziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Helsper, Werner (1996): Antinomien des Lehrerhandelns in modernisierten pädagogischen Kulturen. Paradoxe Verwendungsweisen von Autonomie und Selbstverantwortlichkeit. In: Combe, Arno/Helsper, Werner (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt a.M.: Suhrkamp. S. 521–569.

Helsper, Werner (2001): Praxis und Reflexion. Die Notwendigkeit einer "doppelten Professionalisierung" des Lehrers. In: Journal für Lehrerinnen- und Lehrerbildung 1, H. 3, S. 7–15.

Helsper, Werner (2002): Lehrerprofessionalität als antinomische Handlungsstruktur. In: Kraul, Margret/Marotzki, Winfried/Schweppe, Cornelia (Hrsg.): Biographie und Profession. Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt. S. 64–102.

Helsper, Werner/Tippelt, Rudolf (2011): Ende der Profession und Professionalisierung ohne Ende? Zwischenbilanz einer unabgeschlossenen Diskussion. In: Helsper, Werner/Tippelt, Rudolf (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Weinheim: Beltz. S. 268–288.

Hepp, Rolf-Dieter (2009): Das Feld der Bildung in der Soziologie Pierre Bourdieus: Systematische Vorüberlegungen. In: Friebertshäuser, Barbara/Rieger-Ladich, Markus/Wigger, Lothar (Hrsg.): Reflexive Erziehungswissenschaft. Forschungsperspektiven im Anschluss an Pierre Bourdieu. 2., durchgesehene und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 21–39.

Hericks, Uwe (2005): Entwicklungsaufgaben, Habitus und Professionalisierung von Lehrerinnen und Lehrern. In: Trautmann, Matthias (Hrsg.): Entwicklungsaufgaben im Bildungsgang. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 117–135.

Heron, John (2001): Helping the Client. A Creative Practical Guide. London: Sage.

Heuer, Klaus (2010): Die Einführungsseminare für Erwachsenenbildner der PAS/DVV von 1959-67 - innovative Beiträge zur Professionalitätsentwicklung der Erwachsenenbildung. In: Hof, Christiane/Ludwig, Joachim/Schäffer, Burkhard (Hrsg.): Professionalität zwischen Praxis, Politik und Disziplin. Dokumentation der Jahrestagung der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft vom 25. bis 27. September 2008 an der Freien Universität Berlin. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Hillebrandt, Frank (2010): Soziologische Praxistheorien: Eine problembezogene Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hippel, Aiga von (Hrsg.) (2009): Fortbildung der Weiterbildner-innen. Eine Analyse der Interessen und Bedarfe aus verschiedenen Perspektiven. Weinheim, Basel: Beltz.

Hitzler, Ronald (1994): Wissen und Wesen des Experten. Ein Annäherungsversuch - zur Einleitung. In: Hitzler, Ronald/Honer, Anne/Maeder, Christoph (Hrsg.): Expertenwissen. Opladen: Westdeutscher Verlag. S. 13–30.

Hof, Christiane/Ludwig, Joachim/Schäffer, Burkhard (Hrsg.) (2010): Professionalität zwischen Praxis, Politik und Disziplin. Dokumentation der Jahrestagung der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft.

senschaft vom 25. bis 27. September 2008 an der Freien Universität Berlin. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Hopf, Christel (1978): Die Pseudo-Exploration - Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung. In: Zeitschrift für Soziologie 7, H. 2, S. 97–115.

Huber, Ludwig (1990): Hochschulsozialisation und Reproduktion der Gesellschaft. Noch einige weitere Bemerkungen zum Thema. In: Hochschulausbildung 8, H. 3, S. 145–161.

Huber, Ludwig (1991): Sozialisation in der Hochschule. In: Hurrelmann, Klaus/Ulich, Dieter (Hrsg.): Neues Handbuch der Sozialisationsforschung. 4., völlig neu bearbeitete Aufl. Weinheim, Basel: Beltz. S. 417–441.

Huber, Ludwig/Liebau, Eckart/Portele, Gerhard/Schütte, Wolfgang (1983): Fachcode und studentische Kultur: zur Erforschung der Habitusausbildung in der Hochschule. In: Becker, Egon (Hrsg.): Reflexionsprobleme der Hochschulforschung. Beiträge zur Theorie- und Methodendiskussion. Weinheim: Beltz. S. 144–170.

Hughes, Everett Cherrington (1958): Men and their work. Glencoe: The free press.

Hughes, Everett Cherrington (1963): Professions. In: Daedalus - Journal of the American Academy of Arts and Science 92, S. 655–668.

Hughes, Everett Cherrington (1971): The Sociological Eye. Selected Papers on Work, Self & the Study of Society. Chicago: Aldine Atherton.

Hunsdiek, Detlef/May-Strobl, Eva (1987): Gründungsfinanzierung durch den Staat. Fakten, Erfolg und Wirkung. Stuttgart: Poeschel.

IHK Siegen (1980): Untersuchung zum Existenzgründungsverhalten im Bezirk der Industrie- und Handelskammer Siegen. Siegen.

Illich, Ivan (1983): Entmündigung durch Experten. Zur Kritik der Dienstleistungsberufe. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Janssen, Jürgen/Laatz, Wilfried (2005): Statistische Datenanalyse mit SPSS für Windows. Eine anwendungsorientierte Einführung in das Basissystem und das Modul exakte Tests. 5., neu bearb. und erw. Aufl. Berlin u.a.: Springer.

Jelich, Franz-Josef/Kemnitz, Heidemarie (Hrsg.) (2003): Die pädagogische Gestaltung des Rums. Geschichte und Modernität. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Johnson, Jim (1988): Mixing Humans and Nonhumans Together: The Sociology of a Door-Closer. In: Social Problems 35, H. 3, S. 298–310.

Jurt, Joseph (2008): Bourdieu. Stuttgart: Reclam.

Kade, Jochen (1989): Kursleiter und die Bildung Erwachsener. Fallstudien zur biographischen Bedeutung der Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt.

Kade, Jochen (1994): Offene Übergänge. Zur Etablierung der Erwachsenenbildung als erziehungswissenschaftliche Teildisziplin. In: Krüger, Heinz-Hermann/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Erziehungswissenschaft. Die Disziplin am Beginn einer neuen Epoche. Weinheim, München: Juventa. S. 147–162.

Kade, Jochen (1997): Entgrenzung und Entstrukturierung. Zum Wandel der Erwachsenenbildung in der Moderne. In: Derichs-Kunstmann, Karin/Faulstich,

Peter/Tippelt, Rudolf (Hrsg.): Enttraditionalisierung der Erwachsenenbildung. Dokumentation der Jahrestagung 1996 der Kommission Erwachsenenbildung der DGfE. Frankfurt a.M.: DIE. S. 13–31.

Kade, Jochen/Seitter, Wolfgang (2005): Wissensvermittlung - pädagogische Kommunikation - Selbstbeobachtung. Zur Institutionalisierung des Lernens im Erwachsenenalter. In: Kade, Jochen/Seitter, Wolfgang (Hrsg.): Pädagogische Kommunikation im Strukturwandel. Beiträge zum Lernen Erwachsener. Bielefeld: W. Bertelsmann. S. 47–61.

Kade, Sylvia (1990): Handlungshermeneutik. Qualifizierung durch Fallarbeit. Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt.

Kalthoff, Herbert/Hirschauer, Stefan/Lindemann, Gesa (Hrsg.) (2008): Theoretische Empirie. Zur Relevanz qualitativer Forschung. Orig.-ausg., 1. Aufl. Frankfurt, M.: Suhrkamp.

Kamp, Mathias Ernst/Clemens, R./Langen, Werner/Naujoks, Wilfried (1978): Probleme neugegründeter Unternehmen. Eine empirische Untersuchung. Göttingen: Schwartz.

Kamp, Mathias Ernst/Langen, Werner/Naujoks, Wilfried (1977): Notwendigkeit und Möglichkeiten einer Erleichterung von Existenzgründungen. Bonn: Institut für Mittelstandsforschung.

KfW (o.J.): „Marshallplan und ERP“. <https://www.kfw.de/s/dekD6LK> (Abfrage 16.05.2013).

KGSt (1993): Das neue Steuerungsmodell: Begründung, Konturen, Umsetzung. Köln.

Klandt, Heinz (1984): Aktivität und Erfolg des Unternehmungsgründers. Eine empirische Analyse unter Einbeziehung des mikrosozialen Umfeldes. 1. Auflage. Bergisch Gladbach: Eul.

Kneer, Georg (2007): Differenzierung bei Luhmann und Bourdieu. Ein Theorienvergleich. In: Nassehi, Armin/Nollmann, Gerd (Hrsg.): Bourdieu und Luhmann. Ein Theorienvergleich. Frankfurt a.M.: Suhrkamp. S. 25–56.

Knoblauch, Hubert (2003): Habitus und Habitualisierung. Zur Komplementarität von Bourdieu mit dem Sozialkonstruktivismus. In: Rehbein, Boike/Saalmann, Gernot/Schwengel, Hermann (Hrsg.): Pierre Bourdieus Theorie des Sozialen. Probleme und Perspektiven. Konstanz: UVK. S. 187–201.

Kocka, Jürgen (2000): Arbeit früher, heute, morgen: Zur Neuartigkeit der Gegenwart. In: Kocka, Jürgen/Offe, Claus (Hrsg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt a.M., New York: Campus. S. 476–492.

Kohl, Helmut (1982): „Regierungserklärung in der 121. Sitzung des Deutschen Bundestages“. <http://helmut-kohl.kas.de/index.php?msg=1934> (Abfrage 08.05.2013).

Kommission Weiterbildung (1984): Weiterbildung. Herausforderung und Chance. Bericht der Kommission Weiterbildung im Auftrag der Landesregierung von Baden-Württemberg. Stuttgart.

Königter, Stefan (2009): Relationale Professionalität. Eine empirische Studie zu Arbeitsbeziehungen mit Eltern in den Erziehungshilfen. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Koring, Bernhard (1987): Erwachsenenbildung und Professionstheorie. Überlegungen im Anschluss an Oevermann. In: Harney, Klaus/Jütting, Dieter/Koring, Bernhard (Hrsg.): Professionalisierung der Erwachsenenbildung. Fallstudien, Materialien, Forschungsstrategien. Frankfurt a.M., Bern, New York, Paris: Peter Lang. S. 358–400.

Koring, Bernhard (1990): Professionalisierungsdiskussion und Professionalisierungsforschung in der Erwachsenenbildung. In: Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung 25, S. 10–21.

Kraft, Susanne/Schmidt-Lauff, Sabine (2007): Standbeine der Professionalisierung. Der "Qualifikationsrahmen für Lehrende und das "Kerncurriculum EB/WB". In: DIE-Zeitschrift für Erwachsenenbildung, H. 3, S. 38–41.

Kraft, Susanne/Seitter, Wolfgang/Kollewe, Lea (2009): Professionalitätsentwicklung des Weiterbildungspersonals. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Krais, Beate/Gebauer, Gunter (2002): Habitus. Bielefeld: Transcript.

Kraul, Margret/Marotzki, Winfried/Schweppe, Cornelia (Hrsg.) (2002): Biographie und Profession. Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt.

Kühl, Jürgen/Schaefer, Reinhard/Wahse, Jürgen (1992): Beschäftigungsperspektiven von Treuhandunternehmen und Ex-Treuhandfirmen im April 1992. Nürnberg.

Kuhlenkamp, Detlef (2006): Der Wandel von Weiterbildungspolitik und -finanzierung. In: Grundlagen der Weiterbildung - Praxishilfen. Loseblattwerk. Neuwied: Luchterhand.

Kurtz, Thomas (2001): Die Form Beruf im Kontext gesellschaftlicher Differenzierung. In: Kurtz, Thomas (Hrsg.): Aspekte des Berufs in der Moderne. Opladen: Leske + Budrich. S. 179–208.

Kurtz, Thomas (2002): Berufssoziologie. Bielefeld: Transcript.

Kurz, Rudi/Röger, Werner/Zarth, Michael (1990): Existenzgründungshilfen von Bund und Ländern. Eine Wirkungsanalyse der Programme im Hinblick auf Wettbewerb Produktivitätswachstum und Beschäftigung ; Gutachten im Auftrag des Bundesministers für Wirtschaft. Tübingen: Inst. für Angewandte Wirtschaftsforschung.

Lammar, Francine (1995): Marktorientierte Frauenbetriebe als neues Praxisfeld sozialer Arbeit. Begründung, Entstehungsgeschichte, Leitlinien für ein Unterstützungsprogramm im Rahmen sozialer Arbeit - europäische Modelle und Erfahrungen. Inaugural-Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der Philosophischen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität zu Münster. Münster.

Lange-Vester, Andrea/Teiwes-Kügler, Christel (2004): Soziale Ungleichheiten und Konfliktlinien im studentischen Feld. Empirische Ergebnisse zu Studierendenmilieus in den Sozialwissenschaften. In: Engler, Steffani/Krais, Beate (Hrsg.): Das kulturelle Kapital und die Macht der Klassenstrukturen. Sozialstrukturelle Verschiebungen und Wandlungsprozesse des Habitus. Weinheim: Juventa. S. 159–187.

Larson, Magali Sarfatti (1977): The rise of professionalism. A sociological analysis. Berkeley: University of California Press.

Latour, Bruno (2001): *Das Parlament der Dinge. Für eine politische Ökologie*. 1. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Latour, Bruno (2007): *Eine neue Soziologie für eine neue Gesellschaft. Einführung in die Akteur-Netzwerk-Theorie*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Lave, Jean/Wenger, Etienne (1991): *Situated Learning. Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge: Cambridge University Press.

Le Roux, Brigitte/Rouanet, Henry (2010): *Multiple correspondence analysis*. Thousand Oaks: Sage.

Lewin, Kurt (1982): *Feldtheorie*. Herausgegeben von Carl-Friedrich Graumann. Bern, Stuttgart: H. Huber; Klett-Cotta.

Liebau, Eckart (1987): *Gesellschaftliches Subjekt und Erziehung. Zur pädagogischen Bedeutung der Sozialisationstheorien von Pierre Bourdieu u. Ulrich Oevermann*. Weinheim: Juventa.

Liebau, Eckart (2009): *Der Störenfried. Warum Pädagogen Bourdieu nicht mögen*. In: Friebertshäuser, Barbara/Rieger-Ladich, Markus/Wigger, Lothar (Hrsg.): *Reflexive Erziehungswissenschaft. Forschungsperspektiven im Anschluss an Pierre Bourdieu*. 2., durchges. und erw. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 41–58.

Löwe, Jürgen (2006): *Die Verantwortung der Ordnungspolitik*. Berlin, St. Augustin.

Luckmann, Thomas/Sprondel, Walter Michael (1972): *Einleitung*. In: Luckmann, Thomas/Sprondel, Walter Michael (Hrsg.): *Berufssoziologie*. Köln: Kiepenheuer & Witsch. S. 11–21.

Lüders, Christian (1987): *Der "wissenschaftlich ausgebildete Praktikerin der Sozialpädagogik - zur Notwendigkeit der Revision eines Programms*. In: *Zeitschrift für Pädagogik* 33, H. 5, S. 635–653.

Luhmann, Niklas (1987): *Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Luhmann, Niklas/Schorr, Karl Eberhard (1982): *Das Technologiedefizit der Erziehung und die Pädagogik*. In: Luhmann, Niklas/Schorr, Karl Eberhard (Hrsg.): *Zwischen Technologie und Selbstreferenz. Fragen an die Pädagogik*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp. S. 11–40.

Lutz, Juliane (2008): *Business-Coaching: Sparringspartner für Manager*. In: *Handelsblatt* (auch online unter <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/management/business-coaching-sparringspartner-fuer-manager/2939458.html>, (Abfrage 15.10.2016).

Maier-Gutheil, Cornelia (2009): *Zwischen Beratung und Begutachtung. Pädagogische Professionalität in der Existenzgründungsberatung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Manderscheid, Katharina (2012): *Sozialwissenschaftliche Datenanalyse mit R. Eine Einführung*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Marotzki, Winfried (1990): *Entwurf einer strukturalen Bildungstheorie. Biographietheoretische Auslegung von Bildungsprozessen in hochkomplexen Gesellschaften*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

Marshall, Thomas Humphrey (1939): The Recent History of Professionalism in Relation to Social Structure and Social Policy. In: The Canadian Journal of Economics and Political Science 5, H. 3, S. 325–340.

McCarthy, John D./Zald, Mayer N. (1977): Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory. In: American Journal of Sociology 82, H. 6, S. 1212–1241.

Meisel, Klaus (Hrsg.) (1997): Veränderungen in der Profession Erwachsenenbildung. Frankfurt a.M.: DIE.

Meuser, Michael (2001): Repräsentation sozialer Strukturen im Wissen. Dokumentarische Methode und Habitusrekonstruktion. In: Bohnsack, Ralf/Nentwig-Gesemann, Iris/Nohl, Arnd-Michael (Hrsg.): Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Opladen: Leske + Budrich. S. 207–221.

Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (1997): Das ExpertInneninterview - Wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung. In: Friebertshäuser, Barbara/Prenzel, Annedore (Hrsg.): Handbuch qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim: Juventa. S. 481–491.

Meyer, John W./Rowan, Brian (1977): Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. In: The American Journal of Sociology 83, H. 2, S. 340–363.

Mollenhauer, Klaus (1964): Einführung in die Sozialpädagogik. Probleme und Begriffe der Jugendhilfe. Weinheim, Berlin: Beltz.

Mollenhauer, Klaus (1965): Das pädagogische Phänomen "Beratung". In: Mollenhauer, Klaus/Müller, C. Wolfgang (Hrsg.): Führung und "Beratung" in pädagogischer Sicht. Heidelberg: Quelle & Meyer. S. 25–50.

Moore, Henrietta L. (2004): Global Anxieties: Concept-Metaphors and Pre-Theoretical Commitments in Anthropology. In: Anthropological Theory 4, H. 1, S. 71–88.

Nenadić, Oleg/Greenacre, Michael J. (2007): Correspondence Analysis in R, with Two- and Three-dimensional Graphics: The ca Package. In: Journal of Statistical Software 20, H. 3.

Nentwig-Gesemann, Iris/Fröhlich-Gildhoff, Klaus/Harms, Henriette/Richter, Sandra (2011): Professionelle Haltung – Identität der Fachkraft für die Arbeit mit Kindern in den ersten drei Lebensjahren. Eine Expertise der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF).

Nittel, Dieter (2000): Von der Mission zur Profession? Stand und Perspektiven der Verberuflichung in der Erwachsenenbildung. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Nittel, Dieter (2002): Professionalität ohne Profession? "Gekonnte Beruflichkeit" in der Erwachsenenbildung im Medium narrativer Interviews mit Zeitzeugen. In: Kraul, Margret/Marotzki, Winfried/Schweppe, Cornelia (Hrsg.): Biographie und Profession. Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt. S. 253–286.

Nittel, Dieter (2010a): Anmerkungen zu den Anmerkungen von Wolfgang Seitter. Eine erfolgreiche Professionalisierung ist auf Praxizipation des Lehrpersonals angewiesen! In: Zeitschrift für Erwachsenenbildung in Deutschland: Hessische

Blätter für Volksbildung 60, H. 2, S. 182–186.

Nittel, Dieter (2010b): Verwerfungen im unvollendeten Projekt der Professionalisierung. Ein Zwischenruf. In: Zeitschrift für Erwachsenenbildung in Deutschland: Hessische Blätter für Volksbildung, H. 1, S. 44–55.

Nittel, Dieter (2011): Von der Profession zur sozialen Welt pädagogisch Tätiger? Vorarbeiten zu einer komparativ angelegten Empirie pädagogischer Arbeit. In: Helsper, Werner/Tippelt, Rudolf (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Weinheim: Beltz. S. 40–59.

Nittel, Dieter/Schütz, Julia/Fuchs, Sandra/Tippelt, Rudolf (2011): Die Orientierungskraft des lebenslangen Lernens bei Weiterbildnern und Grundschullehrern. In: Helsper, Werner/Tippelt, Rudolf (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Weinheim: Beltz. S. 167–183.

Nittel, Dieter/Seltrecht, Astrid (2008): Der Pfad der individuellen Professionalisierung". Ein Beitrag zur kritisch-konstruktiven erziehungswissenschaftlichen Berufsgruppenforschung. Fritz Schütze zum 65. Geburtstag. In: BIOS - Zeitschrift für Biographieforschung, Oral History und Lebensverlaufsanalysen, H. 1, S. 124–145.

Nittel, Dieter/Völzke, Reinhard (Hrsg.) (2002): Jongleure der Wissensgesellschaft. Das Berufsfeld der Erwachsenenbildung: Portraits und Fakten. Neuwied, Kriftel: Luchterhand.

Nohl, Arnd-Michael (2012): Interview und dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Nowak, Ralf (1991): Gesamtwirtschaftliche Aspekte von Existenzgründungshilfen des Bundes und der Länder. Köln: Institut für Wirtschaftspolitik.

Nuissl, Ekkehard (1997): Professionalität, Dilettantismus und Qualifikation. In: Meisel, Klaus (Hrsg.): Veränderungen in der Profession Erwachsenenbildung. Frankfurt a.M.: DIE. S. 13–20.

Oevermann, Ulrich (1996): Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns. In: Combe, Arno/Helsper, Werner (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt a.M.: Suhrkamp. S. 70–182.

Oevermann, Ulrich (2001): Die Struktur sozialer Deutungsmuster - Versuch einer Aktualisierung. In: Sozialer Sinn 2, H. 1, S. 35–81.

Oevermann, Ulrich (2002): Professionalisierungsbedürftigkeit und Professionalisiertheit pädagogischen Handelns. In: Kraul, Margret/Marotzki, Winfried/Schweppe, Cornelia (Hrsg.): Biographie und Profession. Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt. S. 19–63.

Olbrich, Josef (2001): Geschichte der Erwachsenenbildung in Deutschland. Opladen: Leske + Budrich.

Parsons, Talcott (1939): The Professions and Social Structure. In: Social Forces 17, H. 4, S. 457–467.

Parsons, Talcott (1968): Professions. In: Sills, David L. (Hrsg.): International Encyclopedia of Social Sciences. New York: MacMillan. S. 536–547.



- PAS (1972): Stichwort: Professionalisierung. In: Die Volkshochschule. Handbuch für die Praxis der VHS-Leiter und -Mitarbeiter. Loseblattsammlung., Nr. 21.001.
- Peters, Roswitha (2004): Erwachsenenbildungs-Professionalität. Ansprüche und Realitäten. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Peters, Thomas J./Waterman, Robert H. (1984): Auf der Suche nach Spitzenleistungen. Was man von den bestgeführten US-Unternehmen lernen kann. 10. Aufl. Landsberg am Lech: Verlag Moderne Industrie.
- Pfadenhauer, Michaela (2003): Professionalität. Eine wissenssoziologische Rekonstruktion institutionalisierter Kompetenzdarstellungskompetenz. Opladen: Leske + Budrich.
- Pfadenhauer, Michaela/Sander, Tobias (2010): Professionssoziologie. In: Kneer, Georg/Schroer, Markus (Hrsg.): Handbuch Spezielle Soziologien. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 361–378.
- Planungshilfe Existenzgründung (1983). Bonn.
- Plogstedt, Sibylle (2006): Frauenbetriebe. Vom Kollektiv zur Einzelunternehmerin. Königstein: Ulrike Helmer.
- Polanyi, Michael (1985): Implizites Wissen. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Reckwitz, Andreas (2003): Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken. Eine sozialtheoretische Perspektive. In: Zeitschrift für Soziologie 32, H. 4, S. 282–301.
- Rehbein, Boike/Saalmann, Gernot (2009a): Feld (champ). In: Fröhlich, Gerhard/Rehbein, Boike (Hrsg.): Bourdieu-Handbuch. Leben, Werk, Wirkung. Stuttgart, Weimar: J.B. Metzler. S. 99–103.
- Rehbein, Boike/Saalmann, Gernot (2009b): Habitus (habitus). In: Fröhlich, Gerhard/Rehbein, Boike (Hrsg.): Bourdieu-Handbuch. Leben, Werk, Wirkung. Stuttgart, Weimar: J.B. Metzler. S. 110–118.
- Rehbein, Boike/Saalmann, Gernot (2009c): Kapital (capital). In: Fröhlich, Gerhard/Rehbein, Boike (Hrsg.): Bourdieu-Handbuch. Leben, Werk, Wirkung. Stuttgart, Weimar: J.B. Metzler. S. 134–140.
- Reichert, Anke (2008): Trainerkompetenzen in der Wissensgesellschaft. Eine empirische Untersuchung zur Professionalisierung von Trainern im quartären Bildungssektor. Frankfurt a.M. et al.: Peter Lang.
- Röpke, Jochen (2002): Der lernende Unternehmer. Zur Evolution und Konstruktion unternehmerischer Kompetenz. Marburg: MaFEx.
- Roth, Heinrich (1962): Die realistische Wendung in der Pädagogischen Forschung. In: Neue Sammlung 2, S. 481–490.
- Ryle, Gilbert (1978): Der Begriff des Geistes. Stuttgart: Reclam.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1977): Jahresgutachten 1977/78 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Bonn.
- Schäfer, Alfred/Thompson, Christiane (Hrsg.) (2013): Pädagogisierung. Halle: Martin-Luther-Universität.
- Schatzki, Theodore R./Knorr-Cetina, Karin/Savigny, Eike von (Hrsg.) (2001): The practice turn in contemporary theory. London, New York: Routledge.

Schicke, Hildegard (2011): Organisationsgebundene pädagogische Professionalität. Initiierter Wandel - theoretisches Konstrukt - narrative Methodologie - Interpretation. Opladen, Farmington Hills: Budrich UniPress.

Schimank, Uwe (1988): Gesellschaftliche Teilsysteme als Akteurfiktionen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Jg. 40, H. 4, S. 619–639.

Schlutz, Erhard/Siebert, Horst (Hrsg.) (1988): Ende der Professionalisierung? Die Arbeitssituation in der Erwachsenenbildung als Herausforderung für Studium, Fortbildung und Forschung. Bremen: Universität Bremen.

Schmidt, Robert (2002): Pop - Sport - Kultur. Praxisformen körperlicher Aufführungen. Konstanz: UVK.

Schmidt, Robert (2004): Habitus und Performanz. Empirisch motivierte Fragen an Bourdieus Konzept der Körperlichkeit des Habitus. In: Engler, Steffani/Krais, Beate (Hrsg.): Das kulturelle Kapital und die Macht der Klassenstrukturen. Sozialstrukturelle Verschiebungen und Wandlungsprozesse des Habitus. Weinheim: Juventa. S. 55–70.

Schmidt, Robert (2012): Soziologie der Praktiken. Konzeptionelle Studien und empirische Analysen. Berlin: Suhrkamp.

Schmidt, Robert/Woltersdorff, Volker (2008): Einleitung. In: Schmidt, Robert/Woltersdorff, Volker (Hrsg.): Symbolische Gewalt. Herrschaftsanalyse nach Pierre Bourdieu. Konstanz: UVK. S. 7–21.

Schmidt-Rodermund, Eva/Silbereisen, Rainer K. (1998): Erfolg von Unternehmen: Die Rolle von Persönlichkeit und familiärer Sozialisation. In: Frese, Michael (Hrsg.): Erfolgreiche Unternehmensgründer. Psychologische Analysen und praktische Anleitungen für Unternehmer in Ost- und Westdeutschland. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie. S. 115–144.

Schorr, Karl Eberhard (1987): Wie ist Professionalisierung im Bereich der Weiterbildung möglich? In: Harney, Klaus/Jütting, Dieter/Koring, Bernhard (Hrsg.): Professionalisierung der Erwachsenenbildung. Fallstudien, Materialien, Forschungsstrategien. Frankfurt a.M., Bern, New York, Paris: Peter Lang. S. 276–304.

Schrader, Josef (2008): Steuerung im Mehrebenensystem der Weiterbildung - ein Rahmenmodell. In: Hartz, Stefanie/Schrader, Josef (Hrsg.): Steuerung und Organisation in der Weiterbildung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt. S. 31–64.

Schroer, Markus (2006): Räume, Orte, Grenzen. Auf dem Weg zu einer Soziologie des Raums. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Schulenberg, Wolfgang (1972): Erwachsenenbildung als Beruf. In: Zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung. Braunschweig: Westermann. S. 7–23.

Schultheis, Franz (2007): Bourdieus Wege in die Soziologie. Konstanz: UVK.

Schumpeter, Joseph Alois (1987): Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung. Eine Untersuchung über Unternehmergewinn, Kapital, Kredit, Zins und Konjunkturzyklus. 7. Aufl., unveränd. Nachdr. d. 1934 erschienen 4. Aufl. Berlin: Duncker & Humblot.

Schumpeter, Joseph Alois (1993): Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie. 7. Auflage. Tübingen: Francke.

Schütte, Anja (1996): Unternehmensberatung in der Bundesrepublik Deutschland. Unter besonderer Beachtung der Beratung bei Unternehmensgründung. Theoretische und empirische Analyse sowie konzeptionelle Weiterentwicklung. Frankfurt a.M.: Peter Lang.

Schütze, Fritz (1992): Sozialarbeit als "bescheidene Profession". In: Dewe, Bernd/Ferchhoff, Wilfried/Radtke, Frank-Olaf (Hrsg.): Erziehen als Profession. Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Opladen: Leske + Budrich. S. 132–170.

Schütze, Fritz (1996): Organisationszwänge und hoheitsstaatliche Rahmenbedingungen im Sozialwesen: Ihre Auswirkungen auf die Paradoxien des professionellen Handelns. In: Combe, Arno/Helsper, Werner (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt a.M.: Suhrkamp. S. 183–275.

Schützeichel, Rainer/Brüsemeister, Thomas (Hrsg.) (2004): Die beratene Gesellschaft. Zur gesellschaftlichen Bedeutung von Beratung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Schwarz, Jörg (i.E.): Symbolische Ordnung und symbolische Herrschaft im Feld der Gründungsberatung. In: Elven, Julia/Weber, Susanne Maria (Hrsg.): Beratung in symbolischen Ordnungen.

Schwarz, Jörg (2009): Bildungsmanagement, Pädagogik, Wissenschaft. Referenzpunkte der (beruflichen) Sozialisation von ErwachsenenbildnerInnen. In: Seitter, Wolfgang (Hrsg.): Professionalitätsentwicklung in der Weiterbildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 171–186.

Schwarz, Jörg (2012): Zur Relationierung konkurrierender Praktiken in der Gründungsberatung. In: Soeffner, Hans-Georg (Hrsg.): Transnationale Vergesellschaftungen. Verhandlungen des 35. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Frankfurt am Main 2010. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Beitrag auf CD-ROM.

Schwarz, Jörg/Teichmann, Franziska/Weber, Susanne Maria (2015): Transitionen und Trajektorien. In: Schmidt-Lauff, Sabine/Felden, Heide von/Pätzold, Henning (Hrsg.): Transitionen in der Erwachsenenbildung. Gesellschaftliche, institutionelle und individuelle Übergänge. Opladen: Barbara Budrich. S. 125–135.

Schwarz, Jörg/Weber, Susanne Maria (2010): Zwischen Businessplan und Biografie: Beratungspraxis, Wissen, Organisation. In: Göhlich, Michael/Weber, Susanne Maria/Seitter, Wolfgang/Feld, Timm C. (Hrsg.): Organisation und Beratung. Beiträge der AG Organisationspädagogik. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 237–245.

Schwingel, Markus (1993): Analytik der Kämpfe. Macht und Herrschaft in der Soziologie Bourdieus. Hamburg: Argument.

Schwingel, Markus (2005): Pierre Bourdieu zur Einführung. 5., verbesserte Auflage. Hamburg: Junius.

Scott, W. Richard (2007): Institutions and Organizations. Ideas and Interests. 3. Auflage. Thousand Oaks: Sage.

Seitter, Wolfgang (Hrsg.) (2009): Professionalitätsentwicklung in der Weiterbildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Seitter, Wolfgang (2010): Zwischen Profession und Organisation. Anmerkungen zu einem Beitrag von Dieter Nittel in den Hessischen Blättern für Volksbildung. In: Zeitschrift für Erwachsenenbildung in Deutschland: Hessische Blätter für Volksbildung 60, H. 2, S. 179–181.

Seitter, Wolfgang/Schemmann, Michael/Vossebein, Ulrich (2015): Zielgruppen in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Empirische Studien zu Bedarf, Potential und Akzeptanz. Wiesbaden: Springer VS.

Statistisches Bundesamt (2013): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Bruttoinlandsprodukt, Bruttonationaleinkommen, Volkseinkommen. Lange Reihen ab 1950. Wiesbaden.

Staute, Jörg (1996): Der Consulting-Report. Vom Versagen der Manager zum Reibach der Berater. Frankfurt a.M.: Campus.

Stehr, Nico (1994): Arbeit, Eigentum und Wissen. Zur Theorie von Wissensgesellschaften. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Steinert, Timo (1994): ABS-Gesellschaften. Entwicklungszentren oder Abstellgleis ? In: Benzler, Susanne/Bullmann, Udo/Eißel, Dieter (Hrsg.): Deutschland-Ost vor Ort. Anfänge der lokalen Politik in den neuen Bundesländern. Opladen: Leske + Budrich. S. 151–164.

Steinmann, Horst/Schreyögg, Georg (2000): Management. Grundlagen der Unternehmensführung ; Konzepte, Funktionen, Fallstudien. 5. Auflage. Wiesbaden: Gabler.

Stephan, Michael (2011): Der Einfluss der deutschen und österreichischen Nationalökonomie auf die Betriebswirtschaftslehre am Beispiel J. A. Schumpeter. Marburg.

Stichweh, Rudolf (1987): Professionen und Disziplinen. Formen der Differenzierung zweier Systeme beruflichen Handelns in modernen Gesellschaften. In: Harney, Klaus/Jütting, Dieter/Koring, Bernhard (Hrsg.): Professionalisierung der Erwachsenenbildung. Fallstudien, Materialien, Forschungsstrategien. Frankfurt a.M., Bern, New York, Paris: Peter Lang. S. 210–275.

Stichweh, Rudolf (1992): Professionalisierung, Ausdifferenzierung von Funktionssystemen, Inklusion. Betrachtungen aus systemtheoretischer Sicht. In: Dewe, Bernd/Ferchhoff, Wilfried/Radtke, Frank-Olaf (Hrsg.): Erziehen als Profession. Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Opladen: Leske + Budrich. S. 36–48.

Stichweh, Rudolf (1996): Professionen in einer funktional differenzierten Gesellschaft. In: Combe, Arno/Helsper, Werner (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt a.M.: Suhrkamp. S. 49–69.

Stichweh, Rudolf (1998): Zur Theorie der politischen Inklusion. In: Berliner Journal für Soziologie 8, S. 539–547.

Stichweh, Rudolf (2004): Neue Steuerungsformen der Universität und die akademische Selbstverwaltung. Luzern.

Stichweh, Rudolf (2006a): Professionen in einer funktional differenzierten Gesellschaft.

Stichweh, Rudolf (2006b): Strukturbildung in der Weltgesellschaft — Die Eigenstrukturen der Weltgesellschaft und die Regionalkulturen der Welt. In: Schwinn, Thomas (Hrsg.): Die Vielfalt und Einheit der Moderne. VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 239–257.

Strauss, Anselm (1978): A social world perspective. In: *Studies in Symbolic Interaction* 1, S. 119–128.

Strunk, Gerhard (1988): Bildung zwischen Qualifizierung und Aufklärung. Zur Rolle der Erwachsenenbildung im Prozess gesellschaftlichen Umbaus. Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt.

Szyperski, Norbert/Nathusius, Klaus (1977): Probleme der Unternehmungsgründung. Eine betriebswirtschaftliche Analyse unternehmerischer Startbedingungen. Stuttgart: Poeschel.

Tietgens, Hans (1988): Professionalität für die Erwachsenenbildung. In: *Professionalität und Professionalisierung*. Bad Heilbrunn / Obb.: Klinkhardt. S. 28–75.

Vath, Reingard (1975): Die Professionalisierungstendenz in der Erwachsenenbildung.

Vester, Michael/Oertzen, Peter von/Geiling, Heiko/Hermann, Thomas/Müller, Dagmar (2001): Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung. 1. Aufl., vollständig überarb., erw. und aktualisierte Fassung der 1993 im Bund-Verl., Köln, erschienenen Ausg. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Voß, G. Günter (2001): Auf dem Weg zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers. In: Kurtz, Thomas (Hrsg.): *Aspekte des Berufs in der Moderne*. Opladen: Leske + Budrich. S. 287–314.

Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50, H. 1, S. 131–158.

Wacquant, Loïc J. D. (2003): *Leben für den Ring. Boxen im amerikanischen Ghetto*. Konstanz: UVK.

Walterscheid, Klaus (1998): *Entrepreneurship Education als universitäre Lehre*. Hagen.

Weber, Max (1980): *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie*. Besorgt von Johannes Winckelmann. Studienausgabe. 5. Auflage. Tübingen: J.C.B. Mohr.

Weber, Susanne/Maurer, Susanne (2006): *Gouvernementalität und Erziehungswissenschaft. Wissen - Macht - Transformation*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Weber, Susanne Maria (2005): *Rituale der Transformation. Grossgruppenverfahren als pädagogisches Wissen am Markt*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Wigger, Lothar (2009): *Habitus und Bildung. Einige Überlegungen zum Zusammenhang von Habitustransformationen und Bildungsprozessen*. In: Frieberts-

häuser, Barbara/Rieger-Ladich, Markus/Wigger, Lothar (Hrsg.): Reflexive Erziehungswissenschaft. Forschungsperspektiven im Anschluss an Pierre Bourdieu. 2., durchgesehene und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 101–118.

Wimmer, Rudolf (2004): Organisation und Beratung. Systemtheoretische Perspektiven für die Praxis. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag.

Winand, Udo/Nathusius, Klaus (1990): Professionalisierungsprogramm für Unternehmensgründer. In: Szyperski, Norbert/Roth, Paul (Hrsg.): Entrepreneurship - Innovative Unternehmensgründung als Aufgabe. Stuttgart: Poeschel. S. 99–109.

Wittpoth, Jürgen (1997): Erwachsenenpädagogische Professionalität. In: Arnold, Rolf (Hrsg.): Qualitätssicherung in der Erwachsenenbildung. Opladen: Leske + Budrich. S. 63–77.

Wittpoth, Jürgen (2005): Autonomie, Feld und Habitus. Anmerkungen zum Zustand der Erwachsenenbildung in der Perspektive Bourdieus. In: Zeitschrift für Erwachsenenbildung in Deutschland: Hessische Blätter für Volksbildung, H. 1, S. 26–36.

Zech, Rainer (2006): Handbuch Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW). Grundlegung - Anwendung - Wirkung. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Zech, Rainer/Ehse, Christiane (1999): Professionalität als Qualität in der Erwachsenenbildung. In: Zech, Rainer/Ehse, Christiane (Hrsg.): Organisation und Lernen. Hannover: Expressum.

Zinnecker, Jürgen (Hrsg.) (1975): Der Heimliche Lehrplan: Untersuchungen zum Schulunterricht. Weinheim, Basel: Beltz.

Zucker, Lynne Goodman (1983): Organizations as Institutions. In: Research in the Sociology of Organizations 2, S. 1–47.